

FABIO OSPITIA GARZÓN

Magistrado Ponente

STP16599 – 2021

Tutela de 2ª instancia No. 119400

Bogotá D.C., veintiséis (26) de octubre de dos mil veintiuno (2021).

VISTOS

La Sala resuelve la impugnación interpuesta por la accionante INGRID JOHANNA MELÉNDEZ GARCÍA, contra el fallo proferido el 25 de agosto de 2021 por la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, que negó la acción de tutela promovida contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, por la presunta vulneración de sus derechos constitucionales fundamentales del debido proceso, trabajo y acceso a la administración de justicia.

En primera instancia fueron vinculados el Juzgado 6º Laboral del Circuito de la misma ciudad, Alpha Seguridad Privada Ltda., los ciudadanos Jessica Dirley Vergara Barbosa, José Edilberto Vera Ortiz, Carlos Mario Henao Ortega, Jairo Andrés Londoño Jiménez y Friedrich Emanuel Birschel Guericke y las partes e intervinientes en el proceso ordinario laboral que originó la queja.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

Del contenido de la demanda de tutela y sus anexos, se destacan como hechos jurídicamente relevantes los siguientes:

1. INGRID JOHANA MELÉNDEZ GARCÍA promovió proceso especial de acoso laboral contra Jessica Dirley Vergara Barbosa, José Edilberto Vera Ortiz, Carlos Mario Henao Ortega, Jairo Andrés Londoño Jiménez y Friedrich Emanuel Birschel Guericke, Coordinadora Administrativa, Supervisor, Director de Operaciones, Almacenista y representante legal de la empresa Alpha Seguridad Privada Ltda., respectivamente.

2. El asunto correspondió al Juzgado 6° Laboral del Circuito de Ibagué que, en sentencia de 13 de noviembre de 2020, resolvió:

“PRIMERO: ABSOLVER a JÉSSICA DIRLEY VERGARA BARBOSA, JOSÉ EDILBERTO VERA ORTIZ, JAIRO ANDRÉS LONDOÑO JIMÉNEZ y FRIEDRICH EMANUEL BIRSCHEL GUERICKE de las pretensiones de la demanda.

SEGUNDO: DECLARAR que CARLOS MARIO HENAO ORTEGA como Director Operativo de Alpha Seguridad Privada ejecutó actos de acoso laboral en contra de la trabajadora INGRID JOHANNA MELÉNDEZ GARCÍA, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente sentencia.

TERCERO: DECLARAR que ALPHA SEGURIDAD PRIVADA LTDA. como empleador de INGRID JOHANNA MELÉNDEZ GARCÍA toleró las conductas de acoso laboral ejercidas en contra de la citada trabajadora por CARLOS MARIO HENAO ORTEGA.

CUARTO: CONDENAR a CARLOS MARIO HENAO ORTEGA (...) pagar multa equivalente a ocho (8) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Dicho pago deberá realizarlo en el término de dos (2) meses contados a partir de la ejecutoria de esta providencia, a favor del Consejo Superior de la Judicatura, [...].

(...) a pagar multa a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Dicho pago deberá realizarlo en el término de dos (2) meses contados a partir de la ejecutoria de esta providencia, a favor del Consejo Superior de la Judicatura, (...).

SEXTO: DECLARAR probada la excepción de CADUCIDAD de la acción en relación a las conductas de omisión de entrega de elementos de protección y comunicación. Igualmente, se declara parcialmente probada la de BUENA FE. Las demás excepciones se declaran no probadas.

SÉPTIMO: NEGAR las pretensiones de la demanda (...).

3. La empresa demandada, Carlos Mario Henao Ortega y la demandante apelaron la decisión. La alzada correspondió a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Ibagué, autoridad judicial que mediante providencia de 9 de febrero de 2021 revocó los numerales segundo, tercero, cuarto y quinto de la providencia de primer grado, para en su lugar, absolver a Carlos Mario Henao Ortega y a Alpha Seguridad Privada Ltda. de las pretensiones incoadas en su contra y confirmó en lo demás el fallo impugnado.

4. Inconforme con la decisión de segunda instancia, INGRID JOHANA MELÉNDEZ GARCÍA acude a la acción de tutela, tras considerar que el ad quem incurrió en los defectos por desconocimiento del precedente jurisprudencial y fáctico. Asevera que pasó por alto las sentencias T-882/06 y T-007/19 que trazan lineamientos claros acerca de la figura de acoso laboral.

Argumenta, además, que valoró inadecuadamente las pruebas del proceso que evidenciaron la concurrencia en su caso de varias conductas que a la luz de la Ley 1010 de 2006 constituyen acoso laboral, tales como condiciones no adecuadas en su puesto de trabajo, falta de suministro oportuno de elementos de comunicación y protección y la imposición de tener que comunicar la ausencia temporal en su puesto de trabajo cuando necesitaba ir al baño.

También asegura que fue reasignada en un puesto en Arkacentro, pese al conocimiento de sus superiores de la afectación psicológica que sufrió cuando trabajó por primera vez en ese lugar por el constante acoso de la administradora de ese dispositivo. Igualmente, manifiesta

que las pruebas dieron cuenta que la ubicación en Distoyota fue en un punto fuera de las instalaciones, a la intemperie, en condiciones que atentaban su dignidad humana, sin darle la oportunidad de ocupar un cargo diferente acorde con sus capacidades.

Afirma, por último, que no fue valorada su historia clínica pese a que da cuenta de las enfermedades que se originaron a causa del estrés laboral por los malos tratos recibidos durante su vinculación a la Empresa Alpha Seguridad Privada Ltda.

5. Con fundamento en el marco fáctico descrito, la accionante pretende el amparo de los derechos fundamentales del debido proceso, trabajo y acceso a la administración de justicia, en consecuencia, se deje sin efecto la sentencia de segunda instancia proferida el 9 de febrero de 2021 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, para que, en su lugar, se emita determinación con aplicación de la jurisprudencia que traza claros derroteros sobre la aplicación y alcance de la Ley 1010 de 2006.

ACTUACIÓN EN PRIMERA INSTANCIA

Mediante auto del 11 de agosto de 2021 la Sala de Casación Laboral admitió la acción constitucional, corrió traslado a las accionadas y vinculadas, quienes se pronunciaron en los siguientes términos:

1. La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué informó que el proceso en el que emitió la decisión atacada ya fue remitido al juzgado a quo y envió el enlace en el que se puede consultar esa actuación.

2. El Juzgado 6º Laboral del Circuito de Ibagué relacionó la actuación surtida en el proceso especial de acoso laboral que se adelantó por la demanda interpuesta por INGRID JOHANA MELÉNDEZ GARCÍA. Frente al tema de la acción de amparo consideró que cuestiona la decisión de segunda instancia, luego es claro que carece de legitimidad en la causa por pasiva y en todo caso las actuaciones surtidas por ese juzgado siempre respetaron los

derechos constitucionales fundamentales de la promotora de la acción de amparo.

3. La abogada Zandra del Pilar Rocha Gutiérrez allegó escrito anunciando que lo hacía en calidad de apoderada especial de la empresa Alpha Seguridad Privada Limitada, pero no acreditó tal condición, por tanto, la Sala Laboral de esta corporación no tuvo en cuenta ese memorial.

4. Los demás vinculados guardaron silencio.

EL FALLO IMPUGNADO

La Sala de Casación Laboral en decisión del 25 de agosto de 2021 negó el amparo constitucional invocado. Consideró que la decisión cuestionada no constituye afrenta a los derechos constitucionales fundamentales de la accionante, puesto que estuvo fundamentada en la valoración de los medios de convicción allegados al proceso, la aplicación de las normas que rigen el asunto y su libre formación del convencimiento, así como en la apreciación racional del caso sometido a su estudio.

Aludió a los apartados de la sentencia en los que la autoridad judicial accionada valoró las pruebas respecto de cada uno de los actos que la demandante consideró constituían acoso laboral y argumentó que el despacho encausado realizó un estudio detallado de la normatividad y jurisprudencia que gobiernan el asunto, junto con las pruebas obrantes en el plenario, para concluir que los demandados no incurrieron en ninguna de las conductas descritas en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, es decir, no se demostró la existencia del acoso laboral.

Concluyó que la decisión atacada no es caprichosa, por el contrario, la autoridad judicial que la adoptó actuó dentro del marco jurídico e independencia otorgada por la constitución y la ley.

LA IMPUGNACIÓN

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Competencia

De conformidad con lo normado en los artículos 32 del

Decreto 2591 de 1991 y 44 del Reglamento General de esta Corporación, esta Sala es competente para resolver la impugnación interpuesta contra el fallo de tutela proferido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Problema jurídico

Consiste en establecer si la sentencia del 25 de agosto de 2021, dictada por la entidad judicial accionada, que revocó la decisión proferida por el Juzgado 6º Laboral del Circuito de Ibagué dentro del proceso especial de acoso laboral promovido por INGRID JOHANNA MELÉNDEZ GARCÍA contra Alpha Seguridad Privada Ltda. y otros, incurrió en los defectos fáctico y por desconocimiento del precedente jurisprudencial y, en consecuencia, si debe concederse el amparo invocado.

Análisis del caso concreto

1. La acción de tutela es un mecanismo judicial creado por el artículo 86 de la [Constitución política](#) para la protección inmediata de los derechos fundamentales, cuando resulten amenazados o vulnerados por cualquier autoridad, o los particulares en los casos establecidos en la ley.
2. Cuando esta acción se dirige contra decisiones o actuaciones judiciales, es necesario, para su procedencia, que cumpla los requisitos generales definidos por la doctrina constitucional y que se demuestre que la decisión o actuación incurrió en una vía de hecho

por defecto orgánico, procedimental, fáctico, sustantivo, de motivación, por error inducido, por desconocimiento del precedente o por violación directa de la constitución (C-590/05 y T-332/06).

3. Como se indicó en precedencia, la demandante acusa a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Ibagué de incurrir en los defectos fáctico y por desconocimiento del precedente jurisprudencial.

3.1. El error de orden fáctico se presenta cuando el funcionario judicial, i) deja de valorar una prueba determinante para la resolución del caso, ii) excluye sin razones justificadas una prueba de la misma relevancia, o iii) la valoración que realiza del elemento probatorio se sale de los cauces racionales. En el caso, la promotora de la acción de amparo considera que la autoridad judicial accionada valoró inadecuadamente las pruebas.

3.2. A su turno, el vicio por desconocimiento del precedente se configura cuando el funcionario judicial se aparta sin justificación jurídica alguna de las sentencias emitidas por los tribunales de cierre, o de las dictadas por el mismo funcionario al resolver asuntos que presentan una situación fáctica similar a la que es objeto de decisión (C.C. T-459/2017). Considera la accionante que el Tribunal demandando no observó la jurisprudencia constitucional que delimita las pautas para la aplicación de la Ley 1010 de 2006 y describe las conductas constitutivas de acoso laboral.

Pues bien, el fallo emitido por el Tribunal de Ibagué el 25 de agosto de 2021, que revocó el proferido por el Juzgado 6° Laboral del Circuito de la misma ciudad el 13 de noviembre de 2020, analizó tres problemas jurídicos:

(i) Verificar si Carlos Mario Henao y Alpha Seguridad Privada Ltda., incurrieron en las conductas de acoso laboral consagradas en los literales e) y l) del artículo 7o de la Ley 1010 de 2006 y si, por ende, había lugar a mantener las multas impuestas en su contra,

(ii) Establecer si los demandados Jessica Vergara Barbosa, José Edilberto Vera Ortiz, Jairo Andrés Londoño Jiménez y Friederich Emanuel Birchel, también incurrieron en conductas de acoso laboral y

(iii) si se debe revocar la condena en costas impuesta en contra de la demandante.

Luego de analizar la prueba aportada a la actuación, el juez plural accionado concluyó que:

i) La demandante sufrió estrés laboral como se acreditó a través de historia clínica expedida por la Clínica Los Remansos, en donde estuvo internada en febrero de 2019, pero esta situación fue generada por las acciones de Rosa Jackeline Triviño Chaparro, administradora de Arkacentro, persona ajena a Alpha Seguridad Ltda.

Carlos Mario Henao, quien para entonces era el Director de Operaciones de Alpha Seguridad Ltda. no tuvo que ver en esa situación, por el contrario, la trabajadora pidió su traslado de puesto de trabajo, la empresa accedió y la reubicó en el Centro Comercial Multicentro.

ii) La jurisprudencia constitucional, al analizar el elemento de asimetrías de las partes en los términos establecidos en el artículo 6º de la Ley 1010 de 2006, ha considerado que el acoso laboral puede provenir de personas distintas al empleador, jefe o superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, siempre y cuando se logre demostrar una relación de subordinación. Pero en el caso de MELÉNDEZ GARCÍA, la situación de acoso cesó tan pronto solicitó su traslado y dio a conocer las presuntas circunstancias constitutivas de acoso laboral, al ser reubicada en su puesto de trabajo, luego este no existió.

iv) Frente a esta situación particular, el tribunal concluyó que, ante las dificultades presentadas a la actora en el desempeño de su labor, generadas por un tercero (cliente), la empresa estuvo presta a dar solución y, con ello, a contribuir en la mejoría en la salud de la demandante, no siendo plausible presumirse en manera alguna las conductas de acoso laboral que se pregonan en la demanda, esto es, trato discriminatorio o desprotección.

v) En punto de las circunstancias denunciadas cuando estuvo asignada a Distoyota, referentes a la exposición al sol y al agua, el reporte por radio cuando debía ir al baño y la ausencia de suministro de elementos de trabajo, concluyó que no podían tenerse como constitutivas de acoso laboral pues,

* La ubicación exterior en la empresa obedeció a la función asignada, por cuanto, como guarda de seguridad, debía realizar la vigilancia en la parte externa del concesionario Distoyota Ltda., no se probó que se le hubiera prohibido refugiarse de las inclemencias del clima cuando hacía sus recorridos y tenía asignada una garita en la parte externa del concesionario.

* El reporte de ausencia temporal del puesto de trabajo es una directriz propia del cargo desempeñado, pues es “connatural que cuando un vigilante va a dejar ausente temporalmente su puesto de trabajo dé el aviso respectivo y haga el registro correspondiente”, es decir, corresponde a una actividad propia y de control de la labor ejecutada.

vi) Se acreditó que, al principio, no le fueron entregados elementos de dotación, pero la empresa corrigió la situación, no obstante, en el interregno en que careció de ellos, pudo ejecutar con normalidad su labor, por tanto, ello no puede ser interpretado como un acto de acoso, dirigido a entorpecer su labor.

vii) En conclusión, para la autoridad judicial accionada, Alpha Seguridad Limitada siempre atendió las solicitudes de INGRID JOHANA MELÉNDEZ GARCÍA y ejerció acciones positivas para mejorar sus condiciones y seguir las recomendaciones médicas, destacando que incluso el mismo Ministerio de Trabajo, ante queja interpuesta por la demandante concluyó

que “no hay evidencias contundentes que permitan inferir que se le está causando dicho perjuicio; por el contrario, la Empresa ha estado presta a colaborarle en su bienestar, tanto de salud como de la flexibilidad en diseñarle un horario que cumpla las recomendaciones dadas por el médico tratante, para que dicha señora pueda asumir con tranquilidad sus novedades en salud que la aquejan”.

4. El plexo argumentativo en que la autoridad judicial accionada fundamentó la sentencia censurada, permite concluir que en el estudio del caso siguió los derroteros señalados en la Ley 1010 de 2006 y el artículo 25 Constitucional, explicando por qué las conductas denunciadas por la demandante, de cara a la jurisprudencia constitucional, no constituyeron acoso laboral.

Esto significa que no desconoció el precedente, como lo alegó la tutelante, sino que el Tribunal, al analizar las circunstancias del caso, concluyó que no se enmarcaban en los postulados establecidos por la jurisprudencia constitucional, razón por la que descartó que la demandante fuera víctima de la conducta irregular denunciada por parte de su empleador.

En cuanto al suceso que le acarreó las afectaciones de salud, acreditadas con la historia clínica, argumentó que las pruebas allegadas a la actuación dieron cuenta que fueron perpetradas por un tercero, frente a quien no existía subordinación, requisito exigido jurisprudencialmente para que se configurara la conducta denunciada. En tales condiciones, el defecto por desconocimiento del precedente jurisprudencial se descarta.

5. Ahora bien, en punto del error fáctico, la Sala advierte que el tribunal accionado valoró las pruebas del expediente conforme lo indican las reglas de la sana crítica, presentando de manera clara y motivada las conclusiones en relación con cada una de ellas, sin que de ahí pueda derivarse la configuración del defecto alegado, máxime que no se evidencia que la Sala especializada accionada las haya apreciado de manera errónea o defectuosa. Lo que

se observa, es que fijó su alcance bajo la libre formación de su convencimiento – artículo 61 del CPT y SS – con fiel apego a su contenido y a las reglas de la persuasión racional.

6. Se observa, además, que la decisión atacada por vía de tutela está debidamente fundamentada, sustentada en argumentos razonables, que descartan la presencia de defectos de índole diferente a los denunciados o que sea producto de la arbitrariedad o el capricho, pues se reitera, la autoridad judicial accionada realizó una valoración integral y motivada del conjunto probatorio y con una hermenéutica jurídica adecuada que concluyó en la ausencia del acoso laboral denunciado por INGRID JOHANNA MELÉNDEZ GARCÍA. De allí que no pueda afirmarse la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales invocados por la parte actora.

Esta Sala ha sido insistente en sostener que las divergencias interpretativas, o de valoración probatoria que surjan en torno a una decisión judicial, no son violatorias, per se, de derechos fundamentales, y que la tutela no es, por tanto, el medio indicado para buscar su rescisión cuando esta clase de discrepancias se presenta.

Se confirmará, por tanto, el fallo impugnado.

Por lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL – SALA DE DECISIÓN DE ACCIONES DE TUTELA Nº 2, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

Primero. Confirmar la sentencia impugnada.

Segundo. Notificar esta providencia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

Tercero. Remitir el proceso a la Corte Constitucional para su eventual revisión, de conformidad con lo previsto en el artículo 32 ibídem.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

FABIO OSPITIA GARZÓN

HUGO QUINTERO BERNATE

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria