

Myriam Ávila Roldán

Magistrada ponente

CUI: 11001020500020230101701

Radicación n.º 132828

(Aprobado acta n.º172)

Bogotá D.C., catorce (14) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

I. OBJETO DE LA DECISIÓN

La Sala resuelve la impugnación formulada por la apoderada de Héctor Alonso Monroy Escudero contra la decisión de primera instancia proferida el 26 de julio de 2023¹ por la Sala de Casación Laboral, que negó la solicitud de tutela presentada contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín y el Juzgado Trece Laboral del Circuito de esa ciudad².

En síntesis, el accionante objeta el fallo del 30 de junio de 2023, emitido en sede de segundo grado, que confirmó la decisión de primer grado que absolvió a las demandadas en el proceso especial de acoso laboral n.º 05001310501320220039300.

II. HECHOS

1.- Fueron narrados así, por el a quo:

El promotor del presente mecanismo lo inició con el propósito de obtener el amparo de sus derechos fundamentales al debido proceso, dignidad humana e igualdad, presuntamente vulnerados por las autoridades judiciales convocadas.

Fundamentó la solicitud de amparo en que, en síntesis, trabajó para la Liga de Tenis de Campo de Antioquia desde el 10 de noviembre de 2003 hasta el 9 de septiembre de 2022 en el cargo de director ejecutivo.

Señaló que en marzo de 2022 la referida Liga eligió como miembros del comité ejecutivo a Carlos Alberto Calderón Aguilar -presidente-, Catalina María Sierra Marín vicepresidenta- y Jonathan Gómez Giraldo -tesorero-.

Aseveró que el presidente de la Organización (i) le informó tanto a él como a varios compañeros de trabajo que promovería su retiro de la Liga, (ii) le ordenó desplazarse a otra sede, en la cual no existían condiciones adecuadas de trabajo, (iii) le cambió la cerradura a la oficina que ocupó por más de 18 años; (iv) le estableció un horario de trabajo; y (v) pretendió enviarlo a vacaciones «con desconocimiento de las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo».

Sostuvo que el 9 de septiembre de 2022, Calderón Aguilar lo despidió de manera verbal «coincidiendo con una incapacidad» y sin informarle nada acerca del pago de la indemnización por despido injusto.

Relató que el 12 de septiembre de 2022 presentó demanda de acoso laboral contra los integrantes del comité ejecutivo de la Liga de Tenis de Campo de Antioquia, trámite que se identificó bajo el radicado No. 05001310501320220039300 y su conocimiento correspondió al Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín.

Indicó que presentó acción de tutela, la cual fue decidida el 27 de septiembre de 2022 por el Juzgado 23 Municipal de Medellín, que ordenó su reintegro transitorio hasta cuando se decidiera la demanda de acoso laboral y que el Juzgado Sexto Civil del Circuito de la misma ciudad, al resolver la impugnación en providencia de 28 de octubre de 2022, modificó el fallo de primer grado en el sentido de condicionar el reintegro a que «el accionante deber[ía] presentar en un término máximo de cuatro (4) meses, contados a partir de la notificación de

este fallo, las acciones laborales por el posible despido injusto».

Refirió que el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, al resolver la demanda de acoso laboral en sentencia de 10 de mayo de 2023, absolvió a Carlos Alberto Calderón Aguilar, Catalina María Sierra Marín, Jonathan Gómez Giraldo y a la Liga de Tenis de Campo de Antioquia de las pretensiones que había incoado, con fundamento en que «con lo dispuesto en literal f) del artículo 8° de la Ley 1010 de 2006, norma con fundamento en la cual, según la Señora Juez, el empleador está facultado para anunciar el despido al trabajador» y «no constituye acoso laboral las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo».

Narró que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, al resolver la apelación en sentencia de 30 de junio de 2023, confirmó la decisión de primer grado, tras considerar que «lejos de haber sido el trabajador objeto de amenazas constantes de despido y en presencia de sus compañeros, como lo presupone la norma regulatoria del acoso, lo que sucedió con el accionante no fue otra cosa que la anunciación de su retiro del cargo de Director Ejecutivo, producto de una determinación asumida en el seno del Comité Ejecutivo, informada al poco tiempo después de su adopción».

En consecuencia, solicitó se deje sin efecto el fallo que profirió la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín el 30 de junio de 2023 y, en su lugar, se profiera una nueva decisión «con apego a la normatividad aplicable y con la valoración debida de la prueba obrante en el proceso de acoso laboral en el cual se emitió dicha sentencia».

III. ANTECEDENTES PROCESALES RELEVANTES

2.- La Sala de Casación Laboral negó el amparo. Sostuvo que la decisión que objeta el actor no fue abiertamente caprichosa o carente de fundamento, sino que, por el contrario, fue respaldada en la normativa pertinente, así como en reflexiones coherentes, mediante

las cuales confirmó la providencia de primera instancia al no probarse las conductas de acoso laboral que el demandante le atribuyó a los demandados en la causa reprochada.

3.- La apoderada de Héctor Alonso Monroy Escudero impugnó el fallo y reiteró los argumentos consignados en el escrito tutelar.

IV. CONSIDERACIONES

a. Competencia

4.- La Sala es competente para conocer del presente asunto, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1069 de 2015, modificado por el Decreto 333 de 2021, en concordancia con el Acuerdo 006 de 2002 (Reglamento de la Corte Suprema de Justicia), toda vez que es la llamada a conocer de las acciones de tutela que se interpongan contra la Sala de Casación Laboral y las impugnaciones contra los fallos emitidos por aquella.

b. Problema jurídico

5.- De acuerdo con los hechos del caso, a la Sala le corresponde resolver si la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín vulneró los derechos de Héctor Alonso Monroy Escudero, en el proceso especial de acoso laboral n.º 05001310501320220039300, con la emisión del fallo del 30 de junio de 2023, que confirmó la decisión de primer grado que absolvió a las demandadas, en esa causa al no probarse el presunto acoso laboral.

6.- Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala (i) hará algunas precisiones respecto de la jurisprudencia relacionada con la metodología de análisis de la procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales; (ii) analizará la configuración de los «requisitos generales» en el caso concreto; y, (iii) la eventual configuración de las causales específicas de procedibilidad sugeridas por la parte actora.

c. Sobre los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales.

7.- La Corte Constitucional ha precisado que la acción de tutela contra providencias judiciales es un mecanismo excepcional, de tal forma que, su aplicación no puede generar afectaciones a la seguridad jurídica ni a la autonomía funcional de los jueces.

8.- Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia CC C-590 de 2005 expresó que la tutela contra providencias judiciales es excepcionalísima y solo procede cuando se cumplen ciertos y rigurosos requisitos de procedibilidad: unos de carácter general, que habilitan la interposición de la acción y otros de carácter específico, relacionados con la procedencia del amparo.

8.1.- En relación con los «requisitos generales» de procedencia deben acreditarse, y en su orden, los siguientes: (i) la relevancia constitucional del asunto; (ii) el agotamiento de todos los recursos ordinarios y extraordinarios de defensa judicial; (iii) la inmediatez, (iv) que se trate de una irregularidad procesal que tenga una incidencia directa y determinante sobre el sentido de la decisión cuestionada; (v) que se identifiquen razonablemente los hechos generadores de la vulneración y los derechos afectados y que se hubiere alegado tal circunstancia al interior del proceso en donde se dictó la providencia atacada; y (vi) que no se trate de una tutela contra tutela. Si falta al menos uno de estos requisitos la solicitud de amparo debe declararse improcedente.

8.2.- Por su parte, los «requisitos o causales específicas» hacen referencia a determinados escenarios especiales que afectan la integridad de la decisión judicial y que justifican la intervención del juez constitucional para salvaguardar los derechos fundamentales. En este

sentido, para que prospere una tutela contra una providencia judicial se requiere que se presente, al menos, uno de los siguientes vicios o defectos: defecto orgánico; procedimental absoluto; defecto fáctico; defecto sustantivo; error inducido; falta de motivación; desconocimiento del precedente; o violación directa de la Constitución. En caso de que, luego de realizar el análisis de fondo, se advierta la configuración de uno o más de estos defectos o vicios, lo que sigue por parte del juez constitucional es conceder el amparo y, en caso contrario, negarlo.

9.- A pesar de que hoy estos parámetros son aceptados en las diferentes jurisdicciones, es necesario insistir en que ellos definen una metodología estricta de análisis frente a las tutelas contra providencias judiciales. Así, en primer lugar, deben analizarse siempre y en orden los «requisitos generales» de procedibilidad. La ausencia de uno solo de ellos supone necesariamente la declaratoria de improcedencia de la acción. Si, por el contrario, concurren los requisitos generales, en segundo lugar, lo que sigue es el análisis de la(s) «causal(es) específica(s)» de procedencia que eventualmente se configure(n) de acuerdo con los hechos y particularidades de cada caso. Si el juez constitucional encuentra acreditada al menos una de esas causales, lo que procede entonces es conceder el amparo solicitado. A continuación, se realizará este análisis en el caso concreto.

d. Análisis de la configuración de los «requisitos generales» de procedencia

10.- En el caso concreto: i) el asunto sometido a consideración ostenta relevancia constitucional pues se invoca la protección de derechos fundamentales que se denuncian quebrantados a partir del ejercicio de funciones propias de la administración de justicia; ii) la interposición de la tutela se hizo en un plazo razonable; iii) la irregularidad procesal que alega el accionante, tiene una incidencia directa y determinante sobre el sentido de la decisión cuestionada; (iv) se identificaron plenamente en el escrito de tutela los hechos

generadores de la presunta vulneración y los derechos fundamentales afectados, además fueron alegados al interior del proceso; v) el ataque constitucional no se dirige contra una sentencia de tutela; y, vi) se cumplió con el presupuesto de subsidiariedad, toda vez que contra la sentencia de segundo grado, no procede ningún otro recurso.

e. No configuración de los defectos específicos

11.- La Sala anticipa que no se advierte que el fallo emitido el 30 de junio de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, sea arbitrario o ilegal.

12.- De la revisión de la decisión objetada, se evidencia que el tribunal refirió que la Ley 1010 de 2006 adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y los «hostigamientos» en las relaciones de trabajo y creó mecanismos para la protección de los trabajadores ante «todo ultraje contra la dignidad humana».

13.- Luego, sostuvo que las declaraciones de parte del demandante y los miembros de la junta directiva de la Liga de Tennis de Campo de Antioquia -Jonathan Gómez Giraldo, Catalina Sierra Marín y Carlos Alberto Calderón Aguilar- y de los testimonios de los trabajadores de dicha organización -Manuela Arbeláez Duque, Esteban Jiménez Bobadilla y Juan Manuel Zuluaga Cadavid-, eran espontáneas, claras y coherentes y no se evidenciaba en ellas vacilaciones o contradicciones que dejaran duda, razón por la cual les otorgó credibilidad. A partir de ellas, determinó lo siguiente:

(i) Carlos Alberto Calderón Aguilar, principal implicado en los señalamientos, una vez inició sus funciones como parte del órgano administrativo de la Liga de Tennis, esto es, el 9 de septiembre de 2022, tuvo comunicación con el demandante, vía correo electrónico y whatsapp, y conversó con él sobre el cambio de oficina, toda vez que el Comité no contaba con espacio físico y tuvieron varios inconvenientes con las llaves para ingresar a las oficinas existentes.

(ii) Calderón Aguilar le sugirió al convocante, en privado, tomar vacaciones que tenía pendientes, toda vez que el accionante utilizaba el cargo como jefe de los empleados para invitarlos a no cumplir las decisiones del Comité y, en cuanto al despido, dedujo que los integrantes del comité se encontraron con el accionante, quien les preguntó si estaba dentro de los planes contar con él y todos le afirmaron que por el momento sí, pero en caso de decidirse lo contrario, le avisarían con tiempo para que no resultara sorprendido con la decisión.

(iii) Una vez el Comité adoptó la determinación de despedir al demandante, se lo comunicaron en privado y luego les informaron esa situación a los demás trabajadores.

(iv) El cambio de cerraduras de la oficina compartida con otros empleados se dio porque los integrantes del Comité advirtieron unos documentos faltantes, los cuales eran importantes de cara al trámite ante Indeportes y se dejó una llave general.

14.- En atención a las pruebas documentales como la copia del acta de asamblea del Órgano de Administración de la Liga de 16 de junio de 2022 y correos electrónicos entre Monroy Escudero y Calderón Aguilar, el ad quem dedujo que no era posible llegar concluir que la eliminación del cargo que ejercía el actor tenía la connotación de acoso.

15.- Además, refirió el tribunal que la decisión adoptada en la asamblea le fue comunicada al demandante a los dos días y se le manifestó que la efectivización de lo decidido quedaba supeditado al momento en que se materializara la inscripción del Órgano de Dirección electo por parte de Indeportes Antioquia, la cual se produjo el 8 de septiembre de 2022.

16.- Igualmente, estableció que el trabajador no fue objeto de amenazas constantes de despido y mucho menos delante de sus compañeros, pues lo que ocurrió fue la comunicación de una determinación adoptada por el Comité Ejecutivo, es decir, no se trató de una «intimidación, advertencia, conminación o reconvención», sino de una determinación definitiva del referido órgano sobre la necesidad de suprimir el cargo de

director ejecutivo. Tampoco que haya existido actos de «maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral» hacia el actor, pues el cambio de oficina o asignación de funciones en favor de los intereses de la institución no comprenden la transgresión de los derechos mínimos «de lo cual se pudiera configurar una actitud reprochable en cabeza de los directivos que den lugar al acoso laboral». Finalmente, concluyó que:

[...] no cualquier actitud o actividad de los empleadores o sus representantes puede llegar a configurarla, ni el desacuerdo frente a decisiones de los superiores o el conflicto que puede surgir sobre las tareas asignadas, o el estrés que se produzca por estar sometido a una exposición continua, pues en todas ellas falta la intencionalidad de socavar el ánimo, y lo que se busca es un aumento de productividad; presupuestos que cobran fuerza en el actual litigio, donde se destaca que lo dispuesto en su momento por el Comité Ejecutivo, no corresponde a cambios arbitrarios o caprichosos con la intencionalidad de lacerar las prerrogativas mínimas del empleado (...), coligiéndose que en realidad el análisis que se aduce desfasado por parte de la Juez primigenia, fue acertado, en la medida que atendió la realidad derivada de los medios probatorios arrojados, lo que lleva a mantener la decisión inicial.

17.-Ante este panorama, se advierte que el tribunal resolvió el asunto puesto a su consideración con fundamento en las normas y las pruebas aportadas a la causa, mediante lo cual determinó que el interesado no fue objeto de acoso laboral.

18.- Así las cosas, no es viable inferir de la decisión atacada por esta vía excepcional afectación alguna de garantías fundamentales. Debe resaltarse que, el hecho de que el criterio de la parte aquí demandante no coincida con el de los accionados, en ningún caso invalida su actuación y mucho menos la hace susceptible de ser modificada por vía de tutela.

f. Conclusión

19.- La Sala confirmará el fallo de tutela de primera instancia, al estimar que las decisiones impugnadas mediante esta acción constitucional que no encontraron demostradas las conductas de acoso laboral contra el demandante, no incurrieron en ningún defecto ni tampoco resultan caprichosas o ilegales.

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

MYRIAM ÁVILA ROLDÁN

Magistrada

GERSON CHAVERRA CASTRO

Magistrado

DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN

Magistrado

Nubia Yolanda Nova García

Secretaria

1 El asunto fue asignado a la ponente el 24 de agosto de 2023.

2 Al trámite se vinculó a las partes e intervinientes dentro del proceso de acoso laboral de radicado n.º 05001310501320220039300.