

Apelación de sentencias en proceso laborales de única instancia: ¿en qué casos procede?

El pasado 23 de febrero de 2022 la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia decidió una tutela que se había interpuesto en contra de un juzgado laboral del circuito de la ciudad de Bogotá D.C. por supuesta vulneración al debido proceso. El sustento fáctico de la decisión del fallo de tutela está relacionado con una sentencia emitida por el Juzgado Once Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C. el pasado 10 de diciembre de 2020 dentro de un proceso ordinario laboral de única instancia. Dicha autoridad condenó a pagar a la demandada y posterior accionante la suma de \$18.247.084,85 (monto que excedía los 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes para el año 2020). Ante esta decisión, el apoderado judicial de la persona natural vencida en juicio interpuso recurso de apelación, considerando precisamente que la condena superó la cuantía de un proceso de única instancia.

Mediante proveído de 24 de mayo de 2021, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá se abstuvo de tramitar el recurso de apelación, al considerar que la cuantía se circunscribía al valor de las pretensiones para el año 2019, (fecha en la que fue radicada la demanda), sin que el hecho de que hubiese aumentado la cuantía cambiara el trámite de «Única Instancia». En otras palabras, el juzgador del circuito consideró mal concedido el recurso de apelación. Ante lo anterior, la accionante interpuso recurso de reposición y de queja y ambos fueron negados por el juzgado del circuito al ser extemporáneos, por lo que acudió a la acción de tutela con el fin de que “se protegieran la prerrogativa constitucional invocada y, como consecuencia de ello, se ordenara al Juzgado Trece Laboral Del Circuito de Bogotá, «o a otro superior jerárquico del Juzgado 11 Municipal De Pequeñas Causas tramitar el recurso de apelación negado».

Surtido el trámite correspondiente, el 25 de enero de 2022, el juez constitucional de primera instancia concedió el amparo invocado. En efecto, la Sala Laboral del Tribunal Judicial de Bogotá D.C. encontró demostrado que en el proceso ordinario laboral que originó la queja de amparo, en el que resultó vencida la parte querellante, «se tramitó con las ritualidades de un proceso de única instancia (pues para la fecha de presentación de la demanda el valor de las pretensiones era inferior a 20 SMLMV), y las condenas impuestas en la sentencia superaron dicha cuantía, pues ascienden a \$18.247.084 por prestaciones sociales, indemnización de que trata el artículo 65 del CST, e indemnización por no consignación de las cesantías (20 SMLMV de la anualidad en la que se dictó la sentencia equivalen a \$17.556.060)». De conformidad con lo anterior, la Sala Laboral del Tribunal Superior amparó el derecho fundamental al debido proceso de la accionante y, como consecuencia de ello, dejó sin efectos el auto proferido el 24 de mayo de 2021 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá, y ordenó que dentro del término improrrogable de 10 días se rehicieran las actuaciones que resultaran pertinentes para estudiar y decidir el recurso de apelación formulado por la convocante contra la sentencia de 10 de diciembre de 2020, proferida por la Jueza Once Municipal de

Pequeñas Causas Laborales de Bogotá.

La titular del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá D.C. impugnó la decisión de su superior, al considerar que los asuntos que se cuestionaban gozaban de presunción de legalidad siendo “inexistentes errores protuberantes que conllevaran a la intervención del juez constitucional”. La jueza de circuito indicó además que sus autos se encontraban debidamente sustentados y que se apartó de fallos de tutela en los que anteriormente se había concedido el recurso de apelación en los procesos de única instancia, por tener efectos *Inter partes*.

Al estudiar la impugnación, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia encontró que la acción constitucional cumplía con las causales genéricas de procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales, por lo que procedió a su análisis de fondo. Sobre el particular recordó lo estipulado en el artículo 29 constitucional y trajo a colación lo indicado en la sentencia CSJ STL2288-2020, que a su vez rememoró la providencia CSJ STL5848-2019, en la que, sobre el tema objeto de discusión, el máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria laboral ha indicado lo siguiente:

[...] se hace necesario rectificar el criterio de esta Sala de Casación Laboral, referente a los casos en los que el operador judicial habiendo impartido el trámite como un proceso ordinario laboral de única instancia, sorprende a la parte demandada con una condena que supera los 20 salarios mínimos, mensuales, legales y vigentes, lo anterior, dada la existencia de algunos pronunciamiento que no se encuentran acorde a los lineamientos de esta Corporación desde el 2 de agosto de 2011, radicado No. 33629, así como los posteriores precedentes judiciales CSJ STL3623-2013, CSJ STL7970-2015, CSJ STL2959-2015, CSJ STL3440-2018, STL11944-2016, STL3440-2018, mismos en los que se ha advertido la necesidad de conceder el amparo frente a estos casos ante la vulneración de la doble instancia.

Adicional, la Corte recordó que el Legislador dispuso en el inciso 3° del artículo 46 de la Ley 1395 de 2010, que modificó el 12 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que los Jueces Municipales de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple en la jurisdicción laboral, «conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía no exceda del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual vigente», siendo de conocimiento de los Jueces Laborales del Circuito, todo aquel proceso cuya cuantía supere el nuevo límite económico trazado en la citada disposición. El anterior referente normativo impone a los Jueces, un riguroso control que le permita establecer con absoluta certeza el cumplimiento de aquellos presupuestos que le otorgan la competencia para conocer de un determinado proceso, y para ello, deben cuantificar el valor de las pretensiones al momento de la presentación de la demanda, por lo que si el funcionario encuentra alterada la cuantía que se fija en el artículo 12 del Estatuto Procesal del Trabajo, es su deber declarar la falta de competencia para adelantar la litis y disponer la remisión inmediata del expediente al Juez correspondiente ya sea de forma oficiosa o por vía de excepción.

En conclusión, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, actuando como juez constitucional confirmó la decisión emitida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá D.C. en el sentido en que el juzgado del circuito debió tener en cuenta que la condena impuesta a la parte demandada superó los 20 smlmv y en tal sentido era válido garantizar el principio de la doble instancia admitiendo la apelación presentada.

La decisión de este año (STL2441-2022 con ponencia del magistrado Omar Ángel Mejía Amador) se suma a otros casos como los analizados en las sentencias de tutela STL-5848 de 2019, STL-14003 de 2019 y STL- 2288 de 2020. En tal sentido, sería válido evaluar esta situación en el actual proyecto de reforma al Código Procesal del Trabajo.

Por: Carlos Alberto Camargo Mejía

ccamargo@scolalegal.com

1 de julio de 2022