

**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA  
SALA LABORAL**

**Magistrado Ponente: EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ACOSO LABORAL PROMOVIDO POR GUSTAVO GÓMEZ GIRALDO  
CONTRA PRODUCTOS FAMILIA S.A. Radicación No. 25899-31-05-002-**2021-  
00041-01**

Bogotá D. C. treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintidós (2022)

Se emite la presente providencia conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandante contra el auto que declaró probada la excepción previa de caducidad, de fecha 12 de agosto de 2022, emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

El Tribunal, conforme a los términos acordados en la Sala de Decisión, procede a dictar el siguiente,

**AUTO**

1. El demandante instauró demanda de acoso laboral contra Productos Familia S.A. para que se declare que entre las partes existe un contrato de trabajo a término indefinido, vigente del 24 de enero de 2004 al 12 de febrero de 2019; que fue despedido sin justa causa, por haber presentado queja por acoso laboral; y que la demandada ejerció conductas de acoso laboral, en las modalidades de maltrato, persecución y discriminación laboral; como consecuencia, solicita se ordene su reintegro laboral y se condene al pago de salarios, primas de servicios, cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones y aportes a la seguridad social, dejados de percibir, contados desde la fecha de la terminación del contrato y hasta que se haga efectivo el reintegro; así como también, se impongan las sanciones consagradas en la Ley 1010 de 2006, y se condene al pago de la sanción moratoria por no pagos de prestaciones sociales, indexación sobre las sumas impuestas por vacaciones e indemnizaciones, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales; subsidiariamente, solicita el pago de la indemnización por

despido sin justa causa, se impongan las sanciones consagradas en la Ley 1010 de 2006, la indexación y las costas del proceso (pág. 2-20 PDF 01).

2. Con fundamento de la acción, señala el demandante que trabajó con la demandada desde el 24 de enero de 2004 hasta el 12 de febrero de 2019; que el 27 de septiembre de 2018 radicó queja por acoso laboral, persecución sindical y sobrecarga laboral para que se investigara a los señores Libardo Guzmán, "RUBIEL RODRÍGUEZ CHÍQUIZA" y Víctor Albeiro Cardona "por conductas desplegadas por estos últimos y que constituyen acoso laboral" en la modalidad de "MALTRATO LABORAL, PERSECUCIÓN LABORAL, DISCRIMINACIÓN LABORAL", por hechos ocurridos entre el "13 de mayo de 2018 y el 18 septiembre de 2018", momento en el cual decidió hacer uso de su derecho de asociación sindical y adherirse al sindicato Sintrapulcar, al cual pertenecen los trabajadores de la empresa; explica que las conductas constitutivas de acoso laboral fueron reiterativas, y que "se presentaron en distintas ocasiones, en una de ellas como se manifiesta en la solicitud de investigación por acoso laboral, del 27 de septiembre de 2018, se manifiesta que en medio de la labor de DESPACHADOR (...), el día 03 de mayo de 2020 (sic), después del proceso normal de facturación, se presentó un inconveniente en la plataforma usada para dicho cometido, pues están realizando una serie de modificaciones en la misma, y como consecuencia de ello, no se generaron los avisos de despacho", lo que comunicó a su superior Víctor Cardona, pues este permite enviar el vehículo sin tales avisos; sin embargo el vehículo fue devuelto por el cliente y el citado superior le realizó "un evento significativo", a pesar de tener conocimiento de lo acaecido; de otro lado, indica que "determinado día, camino al trabajo (...), se encontró con un represamiento en la vía producto de un accidente de tránsito", lo que puso en conocimiento de su coordinador "ERNESTO RODRÍGUEZ CHÍQUIZA", pues era probable que llegara tarde; no obstante, dicho coordinador lo amenazó con realizarle un *evento significativo*, sin tener en cuenta que esa situación obedecía a un caso fortuito; luego, el 5 de septiembre de 2018, en medio del ejercicio normal de sus labores "se encontraba despachando al cliente Éxito, donde se realizó un proceso de facturación normal, sin que se haya evidenciado alguna falencia o error", "sin embargo, al día siguiente, el transportador que llevaba la mercancía de cliente Éxito, informó que no iban a recibir la mercancía, debido a que no se contaba con los avisos de despacho que requería el cliente", pero tales avisos no se generaron debido a "un correo electrónico del señor Carlos Alberto Arango Peláez, Consultor Estratégico de la empresa Productos Familia S.A., se informaba que, se había detectado que ningún aviso despacho había sido surtido desde las 07:45 pm del 05 de septiembre de 2018", sin que se haya tenido conocimiento de esa novedad, la que se presentó a nivel general a todos los

despachadores de la compañía; sin embargo, dos días después, los coordinadores Juan Casallas y "RUBIEL ERNESTO RODRÍGUEZ CHIQUIZA" le realizaron un *evento significativo*, atribuyéndole la culpa de lo sucedido; explica que todas estas conductas lo afectaron de manera personal y profesional, generándole consecuencias psicológicas que afectaron su estabilidad; además, explica que tales conductas se dieron como consecuencia de su afiliación a la organización sindical de la empresa; que el comité de convivencia no dio importancia a su solicitud, por considerar que los hechos narrados no eran constitutivos de acoso laboral, en ese orden, archivaron las diligencias, vulnerándose sus derechos; y el 12 de febrero de 2019, la empresa dio por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, aunque no le pagó la indemnización correspondiente; finalmente indicó que para la fecha de radicación de las quejas, en mayo y septiembre 2018, el comité de convivencia no estaba conformado, y no tenía "*actas que constataran su reunión*", cumpliéndose lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006.

- 3.** La demanda fue radicada de manera virtual ante el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, el 5 de marzo de 2021 (pág. 77 PDF 01); no obstante, con auto del 24 de marzo de ese año, dicho juzgado dispuso el envío del proceso al Juzgado Segundo Laboral de ese municipio, en cumplimiento de lo ordenado por el Consejo Superior de la Judicatura en Acuerdo PCSJA-11650 de 2020 (PDF 03); despacho judicial que avocó conocimiento el 12 de abril de 2021 (PDF 04).
- 4.** Mediante proveído del 12 de mayo de 2021, el nuevo juzgado de conocimiento admitió la demanda; dispuso vincular como interesados a los señores Libardo Guzmán, Rubiel Rodríguez Chíquiza y Víctor Albeiro Cardona; y ordenó notificar a la demandada y vinculados (PDF 05).
- 5.** Las diligencias de notificación se realizaron mediante correo electrónico, el 27 de mayo de 2021 (PDF 07), pero la parte demandante lo puso en conocimiento del juzgado, tan solo el 3 de diciembre de ese año.
- 6.** Con auto del 10 de febrero de 2022 el juez señaló el 29 de junio de ese año para llevar a cabo la audiencia pública especial consagrada en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006 (PDF 08); no obstante, por solicitud de la entidad demandada, la misma se reprogramó para el 12 de agosto de 2022 (PDF 12).

7. En la referida audiencia, los demandados dieron contestación a la demanda, con oposición a todas y cada una de las pretensiones, y en su defensa, propusieron las siguientes excepciones previas: por parte de **Productos Familia S.A.**, las denominadas inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones, indebida acumulación de pretensiones por tramitarse dentro de un proceso de acoso laboral pretensiones que deben ventilarse en un proceso ordinario, indebida acumulación de pretensiones al solicitar el reintegro y la indemnización moratoria del artículo 65 del CST de manera simultánea, y la caducidad, esta última por considerar que esta excepción se configuró, *“toda vez, que transcurrieron más de seis meses desde la fecha que se indica como de ocurrencia de las supuestas conductas constitutivas de acoso laboral descritas en la demanda y la fecha en la que se promueve la presente demanda”* (PDF 17); y por las **personas vinculadas**, inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones, indebida acumulación de pretensiones por tramitarse dentro de un proceso de acoso laboral pretensiones que deben ventilarse en un proceso ordinario, y caducidad, por las mismas razones antes señaladas (PDF 18).
8. A su turno, la parte demandante reforma la demanda, de un lado, para solicitar y aportar nuevas pruebas, para corregir los hechos 5 y 20 de la demanda, en el sentido de aclarar que la primera conducta de acoso laboral ocurrió el 3 de mayo de 2018, y no del año 2020 como equívocamente se indicó en la demanda, y agregar como nuevos hechos, que el 7 de enero de 2019 el actor solicitó permiso a su superior inmediato Ernesto Rodríguez, para llevar a su hija al servicio médico de urgencias, sin que este le fuera otorgado, que ese día sus familiares lo llamaron para informarle que su hija había convulsionado debido a los síntomas que tenía, por lo que solicitó una vez más permiso a su superior, pero, aun así, no le fue concedido; narra que al día siguiente llevó a su hija al médico y le diagnosticaron infección urinaria severa, y aunque solicitó permiso al señor Libardo Guzmán por calamidad doméstica, tampoco se lo concedió, por lo que acudió a la oficina de relaciones laborales de la empresa, y allí se lo concedieron, mas al reintegrarse a sus labores, fue requerido por sus superiores Ernesto Rodríguez y Libardo Guzmán.
9. Seguidamente, el juez tuvo por contestada la demanda y su reforma, y continuó con las etapas de la audiencia.

**10.** Al resolver las excepciones previas, el juez de conocimiento declaró no probada la excepción previa de ineptitud de la demanda por indebida acumulación de pretensiones; declaró probada la excepción previa de caducidad propuesta por Productos Familia S.A., Libardo Guzmán, Rubiel Rodríguez Chíquiza y Víctor Albeiro Cardona, y en ese orden, declaró terminado el proceso especial de acoso laboral, y condenó en costas al demandante, tasándose las agencias en derecho la suma de \$500.000, a favor de Libardo Guzmán, Rubiel Rodríguez Chíquiza y Víctor Albeiro Cadena en partes iguales, sin lugar a imponer condena en costas a favor de Productos Familia S.A. (PDF 27).

**8.** inconforme la apoderada de la parte demandante interpuso recurso de apelación, y en el mismo, solicitó *“se revoque el auto que acaba de emitir este juzgado, para en su lugar declarar no probada la excepción de caducidad interpuesta por la sociedad demanda y asimismo por las personas naturales vinculadas a este proceso, ello en el entendido que tal y como se establecieron en los argumentos cuando se dio traslado en la excepción previa de caducidad, en el entendido de que con la operación o con la promulgación de la ley 2209 del año 2022, se comenzó a establecer por parte del legislador que el término de caducidad propiamente de las acciones especiales de acoso laboral serían de 3 años, razón por la cual, y conforme a lo establecido en el principio de favorabilidad, específicamente de la normatividad aplicable, se ha hablado propiamente de que en este tipo de casos por parte de la especialidad laboral, da la facultad al juez de poder valorar bajo este principio, la norma aplicable al trabajador que solicita del acoso laboral, en dicho orden de ideas, la tesis de esta apoderada judicial que solicita respetuosamente al honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, Sala Laboral, sea acogida, en el sentido de que como se contesta la demanda hasta en este momento, y en este momento la ley que rige es la Ley 2209 del año 2022, daría lugar a la aplicabilidad del principio de la favorabilidad normativa; ello en el entendido de que en la actualidad la ley que rige la caducidad propiamente, o el término de caducidad, es la anteriormente referida, y en dicha normatividad se establece que el término de caducidad es de 3 años y no de 6 años (sic) como previamente lo determinaba en su norma natural, o en su esencia propia, en la Ley 1010 del año 2006; en razón de lo expuesto con anterioridad, solicito respetuosamente, y conforme la aplicabilidad del principio de la favorabilidad normativa, se establezca que la excepción previa de caducidad no esté probada, y en razón de lo aducido con anterioridad, sea revocada dicha determinación y se continúe con el trámite del proceso”*.

## **CONSIDERACIONES**

En los términos del artículo 35 de la Ley 712 de 2001, la tarea de revisión de esta Sala se circunscribirá al análisis de los puntos de inconformidad

planteados por la recurrente en la presentación y sustentación del recurso de apelación.

No obstante, previo a lo anterior, esta Sala debe precisar que si bien dentro del procedimiento contemplado en la Ley 1010 de 2006, para los procesos de acoso laboral, no se consagra la apelación de autos, esto por cuanto del artículo 13 de la citada norma se desprende que dicho medio de alzada únicamente procede contra la sentencia que resuelva el fondo de la litis, de todas formas, se ha aceptado su procedencia con base en lo establecido en la parte final de dicho artículo, en tanto señala que *"En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo"*, y de esta forma, acudir al artículo 65 del CPTSS; y como esta última norma dispone que es apelable, entre otros, el proveído que decida sobre las excepciones previas, este Tribunal es competente para resolver el recurso interpuesto.

De otro lado, conviene aclarar que el juez al advertir una indebida acumulación de pretensiones, previo al inicio de las etapas de la audiencia de que trata el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, requirió a la apoderada de la parte demandante para que expusiera si su intención era continuar con las etapas de un proceso especial de acoso laboral, *"caso en el cual deberá excluirse la pretensión atinente a la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST"* o, si por el contrario, su propósito es que se adecúe el trámite a un proceso ordinario laboral de primera instancia, *"evento en el cual deberá excluirse la pretensión relativa a la imposición de sanciones de la Ley 1010 de 2006 y la desvinculación de las personas naturales identificadas en la demanda"*, frente a lo cual, la abogada insistió en el proceso especial de acoso laboral y en ese orden desistió de la pretensión relativa a la sanción moratoria, razón por la cual, el juez continuó el trámite del proceso especial. Y frente a la indemnización por despido sin justa causa, cuando resolvió la excepción de ineptitud de la demanda por indebida acumulación de pretensiones, la declaró no probada por cuando consideró que *"aunque la Ley 1010 del año 2006 se pretendió generar una protección multidimensional en el lugar de trabajo, con la consecuente posibilidad de adoptar correctivos inmediatos ante la demostración efectiva de conductas que constituyen acoso laboral, a las cuales se les ha dado un trámite especial en cuyo caso el juez laboral puede adoptar medidas sancionatorias, dependiendo lo que establezca la ley, lo cierto es que el pago de la indemnización por despido injustificado no se excluye de su espectro, debido a que el artículo 10º de esta mencionada legislación dispone que entre las excepciones está precisamente esta"*, conforme a lo dicho por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de tutela STL 4000 de 2018.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico que debe resolverse es determinar si en el caso concreto se configuró la excepción de caducidad propuesta por la parte demandada como lo concluyó el juez de primera instancia, o en su lugar, si la misma no se configuró por cuanto debe tenerse en cuenta el término de caducidad de tres años establecido en la Ley 2209 de 2022.

El despacho en su decisión consideró, básicamente, que *“En el presente caso, si bien no se ha declarado que el demandante haya sido víctima de acoso laboral, lo cierto es que los hechos ubicados en el año 2018 y 2019 al margen del tinte que pueda dársele, así como de la vigencia del contrato de trabajo hasta el 12 de febrero del año 2019, que es un hecho que no ha sido discutido, no son aspectos controvertidos, incluso han sido aceptados por el empleador que en este caso es Productos Familia, e incluso estaba incluido en los hechos de la defensa, permiten concluir que así se determine que a partir de cuándo empezarían a ser persistentes esas presuntas conductas hostiles, cualquier reclamación tendiente a obtener la imposición de sanciones de la Ley 1010 del año 2006, se encontraría afectada por este fenómeno, si tampoco existe discusión ni siquiera, fue puesto de presente en la demanda o en la reforma, algún supuesto fáctico alusivo a una interrupción, la que aun así existiera, no podría trascender más del 12 de agosto del año 2019 o el 12 de febrero del año 2020”*; además, agregó que, *“no es viable aplicar la ley 2209 del año 2022, que está vigente a partir del 23 de mayo de este año, en razón a que los hechos que se endilgan y la terminación del vínculo laboral momento hasta el cual, a lo sumo, pudieron ser reiterativas las conductas endilgadas, sucedieron antes de su vigencia, y por lo mismo no es viable darle aplicación retroactiva so pena de transgredir el artículo 16 del CST, no es posible acudir el postulado la favorabilidad propia al principio protector, porque no se trata de la regla propia del in dubio pro operario, para elegir una interpretación de varios sentidos posible de una misma disposición, no se trata de la norma más favorable, porque no hay más de una disposición aplicable para optar por aquella más benéfica, y no se trata de la condición más beneficiosa porque a pesar de tratarse de una sucesión normativa, los hechos quedaron consolidados con vigencia de la ley anterior”*.

Frente al tema de la caducidad, el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 señalaba que las acciones derivadas del acoso laboral caducaban en un término de seis (6) meses, contados a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esa ley; no obstante, dicho artículo fue modificado por el artículo 1º de la Ley 2209 de 2022, en el sentido de señalar que tales acciones

caducarán en tres (3) años, “a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley”.

En el presente caso, encuentra la Sala que, la acción de acoso laboral la fundamenta el demandante por conductas ocurridas entre el “13 de mayo de 2018 y el 18 septiembre de 2018”, por los tres “eventos significativos” que le fueron impuestos en atención a los inconvenientes presentados con los avisos de despacho y por una llegada tarde; el 7 de enero de 2019 cuando solicitó permiso por calamidad doméstica dada la enfermedad de su hija; y el 12 de febrero de 2019 cuando fue despedido sin justa causa.

Así las cosas, encuentra la Sala que razón le asiste al juez de primera instancia, pues efectivamente la acción de acoso laboral caducó, como quiera que entre la fecha de la última conducta (12 de febrero de 2019) a la presentación de la demanda (5 de marzo de 2021) (pág. 77 PDF 01), transcurrieron más de los 6 meses previstos en la norma original.

Conviene aclarar que, no es posible aplicar la Ley 2209 de 2022 como lo pretende la apoderada del demandante, por cuanto, de un lado, en su artículo 2º consagra que tal ley “rige a partir de la fecha de su promulgación”, esto es, a partir del 23 de mayo de 2022; no obstante, se reitera, la última conducta acaecida, constitutiva de acoso laboral como lo refiere el demandante, ocurrió el 12 de febrero de 2019, por tanto, no queda duda alguna de que los hechos se consolidaron en vigencia de la ley anterior, y por ende, el término de caducidad que aplica en este caso es el de 6 meses, contados a partir de la fecha de la ocurrencia de las conductas de acoso laboral.

Aunado a lo anterior, no puede pasarse por alto que el inciso 1º del artículo 16 del CST señala que, «Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero **no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores**» -Resalta la Sala-, por lo que no queda duda que, en tratándose de normas laborales, la retroactividad de la ley se encuentra expresamente prohibida, esto, por razones de seguridad y estabilidad jurídica.

En este punto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sido reiterada y pacífica en sostener que las nuevas disposiciones normativas

*«deben imponerse a todas las situaciones jurídicas que existan cuando comienzan su vigencia y a los efectos jurídicos que se deriven de ellas en el futuro; mas no deben afectar aquellas relaciones o situaciones que han quedado definidas o consumadas conforme a leyes anteriores» (CSJ SL, 22 sep. 1997, 9876, reiterada entre otras, en sentencias CSJ radicación 40.438 de 2012, y SL4996-2020).*

Finalmente, el artículo 21 del CST, respecto a la favorabilidad de la ley, preceptúa que, *«En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad»* -Subraya la Sala-. Por tanto, la favorabilidad normativa, que pretende su aplicación la apoderada del demandante, solo se da cuando hay duda o conflicto frente a **dos normas vigentes**, sin embargo, en este caso no se cumplen tales presupuestos para entrar a determinar cuál norma es aplicable, pues se insiste, al momento de la consolidación de los hechos existía solo una norma vigente, que es, el original del artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que *«... el principio de favorabilidad no está llamado a extender su espectro jurídico en el tránsito legislativo, esto es, de una norma que desaparece de la escena jurídica y el surgimiento de otra que pasa a gobernar situaciones jurídicas no definidas al alero de la primera»* (CSJ radicación 40.438 de 2012); y en sentencia SL450 de 2018 indicó respecto al principio de favorabilidad, que, *« el juez del trabajo solamente puede acudir a dicho principio constitucional cuando se halle ante una duda en la aplicación de dos o más normas vigentes y aplicables al caso, evento que es conocido como la regla más favorable o cuando tenga una duda sobre las diversas interpretaciones de la misma disposición jurídica, que es el caso del in dubio pro operario, de manera que la favorabilidad al trabajador no implica, como lo quiere hacer ver la censura, la aplicación de normas futuras a un caso acaecido y consolidado bajo la vigencia de leyes anteriores, porque claramente no habría coexistencia de normas aplicables al asunto»*. En tal sentido, el principio de favorabilidad no es aplicable en el presente asunto, porque el artículo 1º de la Ley 2209 de 2002 no estaba vigente al momento de la ocurrencia de los hechos invocados como constitutivos de acoso laboral (años 2018 y 2019), y era el original del artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, la que imperaba en ese momento, y la que aplica en este asunto.

Y aunque es cierto que la parte demandada contestó la demanda tan solo el 12 de agosto de este año, ello no cambia la situación fáctica expuesta en la demanda y en su reforma, y menos aún, la fecha en que se presentaron las conductas que aquí se invocan, a lo que se suma que, la misma parte

demandante originó la tardanza en la contestación de la demanda, pues, aunque notificó oportunamente a la parte demandada, mediante correo electrónico de fecha 27 de mayo de 2021 (PDF 07), lo cierto es que tal diligencia la puso en conocimiento del juzgado hasta el 3 de diciembre de ese año, vale decir, más de seis meses después.

Así queda resuelto el recurso de apelación.

No se impone la multa establecida en el artículo 14 de la Ley 1010, dado que la Sala no advierte temeridad en la presentación de la queja.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a 1 SMLMV.

Por lo anteriormente expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** el auto proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, de fecha 12 de agosto de 2022, dentro del proceso de acoso laboral adelantado por GUSTAVO GÓMEZ GIRALDO contra PRODUCTOS FAMILIA S.A., dadas las razones antes expuestas.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo del demandante por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a 1 SMLMV.

**TERCERO:** En firme esta providencia, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada

**LEIDY MARCELA SIERRA MORA**

Secretaria