

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ACOSO LABORAL PROMOVIDO POR EDWIN ARLEY NIETO AGUIRRE CONTRA PRODUCTOS FAMILIA CAJICÁ S.A.S. Radicación No. 25899-31-05-001-**2020-00467**-01.

Bogotá D. C. cinco (5) de agosto de dos mil veintiuno (2021).

Se emite el presente auto de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se deciden los recursos de apelación interpuestos por los apoderados de ambas partes contra el auto de fecha 29 de abril de 2021, proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, mediante el cual resolvió las excepciones previas propuestas.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir el siguiente:

AUTO

- 1.**El demandante instauró demanda de acoso laboral contra Productos Familia Cajicá S.A.S. con el objeto de que se declare: 1. Que existe un contrato de trabajo a término indefinido entre ellos, desde el 3 de marzo de 2014, vigente a la fecha; 2. Que el 20 de septiembre de 2017 se afilió a la organización sindical Sintrapulcar, Seccional Cajicá; 3. Que ocupa el cargo de operario embalador; 4. Que la demandada realiza en su contra conductas de acoso laboral, *“en las modalidades de persecución laboral – discriminación laboral y desprotección laboral”*; 5. Que así mismo, lo persigue sindicalmente; 6. Que también lo desmejoró salarialmente desde el mes de febrero de 2019; y 7. Que igualmente

desmejoró sus condiciones laborales asignando turnos no existentes dentro de la compañía, desde el 1º de septiembre de 2019; y como consecuencia, se ordene y se condene a la demandada: 1. Cesar todo tipo de conducta de acoso laboral; 2. Cesar las conductas de persecución sindical ejercidas; 3. Asignar turnos en los cuales no se desmejoren sus condiciones laborales; 4. Se pague la diferencia salarial por la desmejora; 5. Se paguen las sanciones previstas en la Ley 1010 de 2006; 6. Se pague la indexación de la diferencia salarial desde el mes de febrero de 2019; 7. Se falle ultra y extra petita; y 8. Se paguen las costas procesales. La demanda fue radicada de manera virtual el 18 de diciembre de 2020 (pág. 85 PDF 01).

- 2.El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca mediante auto de fecha 18 de marzo de 2021 admitió la demanda, ordenó notificar a la demandada, y señaló el 29 de abril de 2021 para audiencia pública especial (PDF 02).
- 3.En dicha audiencia, la entidad demandada, por intermedio de apoderado judicial, contestó la demanda, con oposición a todas y cada una de las pretensiones, con excepción de aquella que pretende la declaratoria del contrato de trabajo desde el 3 de marzo de 2014, vigente a la fecha, pero como operario de apoyo. Propuso en su defensa las excepciones previas de *"INEPTA DEMANDA POR FALTA DE COMPETENCIA DEL DESPACHO PARA RESOLVER EN EL PROCESO ESPECIAL DE ACOSO LABORAL PRETENSIONES PROPIAS DE UN PROCESO ORDINARIO LABORAL"* y *"CADUCIDAD DE LA ACCIÓN"*; y las de mérito de inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, pago, compensación, prescripción, caducidad de la acción, buena fe, y enriquecimiento sin justa causa.
- 4.A su turno, la juez de conocimiento tuvo por contestada la demanda; seguidamente, con fundamento en el artículo 40 del CPTSS, dispuso resolver las excepciones previas propuestas por la demandada. En su decisión dispuso que la excepción de caducidad de la acción debía ser resuelta de fondo, y declaró probada la excepción de inepta demanda

por falta de competencia “respecto de las pretensiones 5, 6 y 7 declarativas, y las pretensiones 3, 4 y 6 condenatorias”; en ese orden, las excluyó del litigio.

5. Frente a la anterior decisión, los apoderados de ambas partes interpusieron recurso de apelación, así:

La apoderada del **demandante** manifestó: “interpongo recurso de apelación contra la decisión que da prosperidad a la excepción previa planteada por la parte demandada en cuanto aduce a que la juez no es competente para conocer de las pretensiones declarativas quinta, sexta y séptima, y de las condenatorias tercera, cuarta y quinta (sic), bajo el trámite de la Ley 1010 del 2006, en el entendido que tal y como lo aduce la juez de primera instancia, la Ley 1010 está encaminada para proteger la libertad y todo trato discriminatorio que se ejerce en contra de los trabajadores, siendo claro que la Ley 1010 no establece de manera taxativa, cuáles son las conductas que se pretenden proteger mediante la Ley 1010 de 2006, generando una amplia gama de interpretaciones que pueden ser abarcadas y estudiadas bajo las conductas de acoso laboral, siendo que en el presente caso es claro que el señor Edwin Arley Nieto Aguirre es perseguido como consecuencia de su condición de líder sindical, y como consecuencia de ello fue desmejorado salarialmente por parte de Productos Familia Cajicá, por medio de los jefes asignados al mismo; en razón de lo expuesto con anterioridad solicito comedidamente al Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, se revoque la decisión tomada por el juzgador de primera instancia para en su lugar, aducir que sí es competente para conocer y declarar y condenar las pretensiones relatadas en las pretensiones declarativas quinta, sexta y séptima, por ser pretensiones que atañen y que van en concordancia con lo descrito en el numeral primero de la Ley 1010 de 2006, asimismo, por estar enmarcadas dentro de las denominadas como discriminación laboral; de la misma manera solicito al Honorable Tribunal se modifique la decisión de primera instancia en cuanto aduce que no es competente para conocer de las pretensiones condenatorias tercera, cuarta y sexta, teniendo en cuenta que como lo dije en cuanto se dio traslado de la excepción previa, la pretensión tercera no tiene ninguna connotación económica y sí está dentro de las enmarcadas en el artículo 10º y 12 de la Ley 1010 del 2006. En razón de lo expuesto con anterioridad me permito solicitar, por estar en persecución sindical que está enmarcada dentro de la discriminación laboral, conducta que es avalada dentro de la Ley 1010 de 2006, generó una desmejora salarial significativa a mi poderdante, sí está llamada a estudiar bajo la Ley 1010 de 2006. Por lo expuesto anteriormente solicito al Honorable Tribunal se modifique la decisión de primera instancia y en su lugar se determine que la juez de primera instancia sí es competente para conocer de todas y cada una de las pretensiones incoadas con el escrito de la demanda”.

A su turno, el apoderado de la **demandada** indicó “Respecto de la excepción de caducidad, me permito presentar recurso de apelación en el siguiente sentido, y es que si

bien el despacho advierte que va resolverse de fondo, lo cierto es que la excepción está propuesta como previa, y como previa ha de ser resuelta; la justificación que se da para efectos de decir que va a ser resuelta de fondo es porque atañe a que la última conducta data de julio del año 2020, sin embargo su señoría debo señalar, que la norma o la Ley 1010 del 2006 tiene su origen en una norma de orden o tiene su origen en una norma de orden sancionatorio, esto es si me lo permite su señoría y el tribunal, considerarse similar a la de orden disciplinario e incluso a la de orden penal, de manera tal, que las conductas que alega la parte demandante y debo hacer especial énfasis en que son totalmente autónomas e independientes, una conducta que alega señalar que no le están respetando turnos y que por eso no le están pagando de acuerdo a lo que se debía pagar es una conducta, la siguiente conducta, una conducta relacionada en el mes de septiembre de 2019 respecto a una convocatoria es una conducta totalmente distinta, la última conducta que señala una supuesta persecución porque un Locker donde él deja algunos elementos que son de propiedad incluso de la empresa, es una conducta de julio de 2020, es una conducta independiente, de manera tal que no se cumple con que eventualmente las mismas sean unas conductas digamos atadas en sus circunstancias de tiempo, modo y lugar, para señalar que las mismas son conductas de tipo permanentes y de tipo continuo, permanente, sino de ejecución instantánea, de manera tal que la caducidad a un en gracia de discusión así como lo plantea el despacho, se debe resolver por cada una de las conductas, en este orden de ideas, se debió, porque cada una de las conductas está claramente probado, son totalmente independientes, tienen una fecha de la cual hace énfasis la parte demandante en su escrito introductorio, razón por la cual no da lugar a existir alguna discusión sobre la fecha de las mismas, teniendo en cuenta la misma definición que hace el artículo 18 de la Ley 1010 del 2016, y la definición que no se puede confundir pese a que son similares en algunos aspectos, como herramienta procesal, entre la prescripción y la caducidad, la caducidad es más exigente en este en este contexto, razón por la cual se debió haber resuelto en la debida forma; en consecuencia, su señoría dejo así expuesto mi traslado respecto del recurso apelación presentado frente a la prosperidad de la excepción previa de falta de competencia y sustentado respecto al recurso de la caducidad”.

6. Es de aclarar que si bien la audiencia arriba referida se llevó a cabo el 29 de abril de 2021, el expediente se envió a este Tribunal tan solo hasta el 21 de julio de 2021, siendo repartido al suscrito al día siguiente, e ingresado al despacho el viernes 23 posterior.

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 los recurrentes en la presentación y

sustentación de los recursos de apelación ante la juez de primera instancia.

De manera previa debe decir la Sala que si bien la Ley 1010 de 2006 no consagra la apelación de autos dentro del trámite de estos procesos especiales de acoso laboral, pues según se desprende del artículo 13 ídem dicho recurso únicamente procede contra la sentencia que resuelva el fondo de la litis, lo cierto es que la parte final del citado artículo dispone que *"En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo"*, por tanto, actuando con amplitud y privilegiando los principios de tutela judicial efectiva y doble instancia, se dará trámite al recurso propuesto.

Así las cosas, como el artículo 65 del CPTSS dispone que son apelables, entre otros, el proveído que decida sobre excepciones previas, es competente este Tribunal para resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandante, pues la juez en el proveído del 29 de abril de 2021 dispuso declarar probada la excepción previa de inepta demanda por falta de competencia para conocer de las pretensiones 5, 6 y 7 declarativas y 3, 4 y 6 condenatorias, y por tal razón las excluyó del litigio.

No ocurre lo mismo con el recurso interpuesto por el apoderado de la entidad demandada, pues el auto apelado mediante el cual la a quo dispuso que la excepción previa de caducidad debe ser resuelta de fondo, no se encuentra relacionado en el citado artículo 65 del CPTSS, norma esta que enlista taxativamente las providencias de primera instancia susceptibles de dicho recurso en el procedimiento laboral, por cuanto el numeral 3º hace referencia al auto que **decida** sobre las excepciones previas, más no el que deje resolverlas o las difiera para otro momento procesal, que es lo que ocurre en el caso en estudio. Por tanto, no queda otro camino que declarar inadmisibile dicho recurso presentado por la demandada Productos Familia Cajicá S.A.S.

Resuelto lo anterior, procede la Sala a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante contra el auto que resolvió la excepción de inepta demanda por falta de competencia.

La demandada en la referida excepción previa mencionó que la a quo carece de competencia para conocer en este proceso de acoso laboral, de las pretensiones propias de un proceso ordinario, ya que aquel trámite *“se circunscribe a verificar si, en efecto, la demandada cometió conductas constitutivas de acoso laboral”*, sin embargo, lo que aquí se pretende es *“el reconocimiento y pago de supuestas diferencias salariales, indexación por esas supuestas diferencias y otras solicitudes que, en ninguna medida tienen relación con la litis que debe regir un proceso especial de acoso laboral”*, *“como quiera que a través de las pretensiones declarativas: 5, 6 y 7 y las pretensiones condenatorias: 3, 4 y 6, el demandante pretende el pago de diferencia de salarios, que no se desmejoren condiciones salariales, indexación por la supuesta desmejora, entre otras”*, estas aspiraciones no pueden tramitarse a través de este proceso especial, máxime cuando ninguna de las sumas pretendidas corresponde a una sanción.

La a quo al proferir su decisión consideró básicamente, que la competencia del juez laboral dentro de este proceso de acoso laboral *“la dio el artículo 12 de la Ley 1010 el cual remite de manera específica al artículo 10, por lo que forzoso es necesariamente de concluir que las medidas o lo que sea pidan dentro de la presente demanda en materia de acoso laboral, tiene que estar ampliamente ligado o relacionado con el tratamiento sancionatorio del acoso laboral, pues eso es lo que se persigue con la demanda. Esto lleva necesariamente a concluir que efectivamente la excepción previa tal como está planteada frente a la competencia, respecto de las pretensiones 5, 6 y 7 declarativas, y las pretensiones 3, 4 y 6 condenatorias, esta llamada prosperar”*, y en ese sentido las excluyó de este litigio.

El inciso 1º del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006 dispone que corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las **medidas sancionatorias** que prevé el artículo 10 ibídem, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares; y para tal efecto, debe seguirse el procedimiento sancionatorio contemplado en el artículo 13 de la misma norma.

Ahora, el artículo 10º de la referida normativa dispone que cuando se

acredite debidamente un acoso laboral, se sancionará, así: “1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público”, “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”, “3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere”, “4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores”, “5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo”, Y “6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno”. Y en su parágrafo 1º dispone que los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga.

Así las cosas, debe decir la Sala que le asiste razón a la apoderada del actor, pues frente a las pretensiones declarativas excluidas del debate probatorio, vale decir, en las que el demandante pretende que se declare 5. Que la demandada lo persigue sindicalmente; 6. Que la demandada lo desmejoró salarialmente desde el mes de febrero de 2019; y 7. Que la sociedad desmejoró sus condiciones laborales asignando turnos no existentes dentro de la compañía, desde el 1º de septiembre de 2019, si bien no corresponden a algunas de las sanciones previstas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, ellas son simplemente declarativas y guardan estrecha relación con los bienes jurídicos protegidos en la normativa de marras (artículo 1º), por lo que necesariamente, en el evento de que las mismas se demuestren, pueden conducir a la imposición de las sanciones antes referidas.

Además, no puede olvidarse que el aquí demandante en la pretensión 4ª solicita que se declare que la demandada realiza conductas de acoso laboral, en las modalidades de “*persecución laboral – discriminación laboral y desprotección laboral*”, las cuales están plenamente definidas en el artículo 2º de la citada ley, como a continuación se indica:

“2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral”.

“3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

“6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador”. -Resalta la Sala-.

Por tanto, resulta evidente que dichas pretensiones declarativas conducen a la demostración de las modalidades invocadas por el demandante en las que puede darse el acoso laboral; incluso conviene recordar que dicho artículo 2º consagra que el acoso laboral se entenderá como toda conducta que, entre otras circunstancias, esté encaminada a causar perjuicio laboral, por tanto, de demostrarse que la demandada desmejoró las condiciones laborales del actor en cuanto a salarios y horarios en el marco de un acoso laboral, como lo aduce el actor, ello en principio y sin entrar en prejuizgamientos, sería un perjuicio laboral para el trabajador.

Ahora, en cuanto a las pretensiones condenatorias que fueron excluidas, vale decir, en las que el actor solicita: 3. asignar turnos en los cuales no se desmejoren sus condiciones laborales, 4. pagar la diferencia salarial por la desmejora y 6. pagar la indexación de la diferencia salarial desde el mes de febrero de 2019, razón le asiste a la juez de primera instancia, pues de conformidad con lo establecido en el citado artículo

12 de la Ley 1010 de 2006, el juez laboral es competente únicamente para adoptar las medidas sancionatorias establecidas en el artículo 10º de la misma ley, por tanto, aunque para imponer esas sanciones deba realizarse un análisis **integral** de la norma de cara con las conductas que se demuestren en el caso concreto, ello no quiere decir que tenga competencia para adoptar otra clase de medidas diferentes a las referidas, como es el caso de las órdenes tendientes a reinstalar las condiciones laborales de los trabajadores o de imponer condenas económicas, como aquí se pretende, pues ello corresponde al juez laboral en el escenario de un proceso diferente, pero de ningún modo, bajo este trámite especial.

En tal sentido se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, al decir: *“De lo anterior surge patente que el procedimiento especial que determinó la ley lo fue para emitir decisión pronta sobre las sanciones del pluricitado artículo 10, pero no para extraer del conocimiento de los jueces ordinarios otras consecuencias que pueden derivar de la demostración del acoso o persecución laboral como los perjuicios morales, la reinstalación, los daños materiales y las demás anexidades jurídicas que la compleja construcción del concepto lleva implícita y que impone a la Corte, como máxima instancia en materia del trabajo y de la seguridad social su intervención”* (SL17063-2017, radicación 45992 del 5 de julio de 2017).

En consecuencia, esta Sala revocará parcialmente la decisión de primera instancia, en el sentido de indicar que la juez debe seguir conociendo de las pretensiones declarativas 5, 6 y 7; se mantiene incólume la decisión frente a lo demás.

Sin costas en esta instancia, dada la prosperidad parcial del recurso aquí interpuesto.

Por lo 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: DECLARAR INADMISIBLE el recurso de apelación interpuesto por la demandada Productos Familia Cajicá S.A.S., contra el auto proferido el 29 de abril de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante el cual dispuso no resolver la excepción de caducidad como previa.

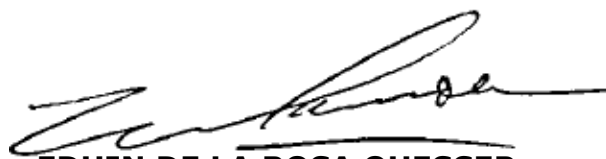
SEGUNDO: REVOCAR PARCIALMENTE el auto que declaró probada la excepción previa de inepta demanda por falta de competencia para conocer las pretensiones 5, 6 y 7 declarativas, y 3, 4 y 6 condenatorias, y las excluyó del litigio, en su lugar, se ordena a la juez continuar conociendo de las citadas **pretensiones declarativas** 5, 6 y 7, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: CONFIRMAR la sentencia en lo demás.

CUARTO: Sin costas en esta instancia.

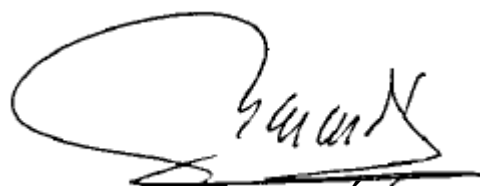
QUINTO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
Secretaria