



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: LUISA FERNANDA ROJAS MEJIA
DEMANDADO: HOTELES DE UPAR SAS
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2018-00324-01

MAGISTRADO PONENTE: OSCAR MARINO HOYOS GONZALEZ

Valledupar, veintisiete (27) de julio de dos mil veintiuno (2021)

La Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, dentro del presente proceso ordinario laboral seguido por LUISA FERNANDA ROJAS MEJIA contra HOTELES DE UPAR SAS, con fundamento en las medidas legislativas adoptadas por el gobierno mediante Decreto 806 del 04 de junio de 2020 en su artículo 15, procede a resolver de manera escritural el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra el auto proferido en audiencia llevada a cabo el nueve (09) de abril de dos mil diecinueve (2019), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, a través del cual declaró no probadas las excepciones de habersele dado a la demanda un trámite diferente al que corresponde y la de indebida acumulación de pretensiones, propuestas por la recurrente.

ANTECEDENTES

LUISA FERNANDA ROJAS MEJIA a través de apoderado judicial, promovió demanda en contra de HOTELES DE UPAR SAS, a fin que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo, que el mismo finalizó el 26 de julio de 2017 de manera unilateral y con justa causa por parte del trabajador, por hechos atribuibles o imputables al empleador. Así mismo solicita se declare que en el desarrollo del vínculo laboral, la demandante fue objeto de acoso laboral por parte de MARIA FERNANDA VILLABONA HERNANDEZ representante del empleador en calidad de gerente de la empresa HOTELES DE UPAR SAS,

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: LUISA FERNANDA ROJAS MEJIA
DEMANDADO: HOTELES DE UPAR SAS
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2018-00324-01

que es propietaria del establecimiento de comercio denominado SONESTA HOTEL VALLEDUPAR.

Como consecuencia de las anteriores declaraciones, solicita que se le condene a la demandada al pago de la indemnización establecida en el artículo 64 del CST en lo que respecta a los contratos a término fijo, así como el pago del reajuste de las prestaciones sociales correspondientes a auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones y auxilio de transporte, de acuerdo con el real salario devengado; de igual manera el pago de la indemnización moratoria causada tanto por el pago deficitario de salarios, como por el no pago real de las prestaciones sociales y finalmente peticiona que se condene a la pasiva al pago de costas y agencias en derecho.

Como hechos fundamento de sus pretensiones manifiesta que LUISA FERNANDA ROJAS MEJIA suscribió con la demandada, un contrato de trabajo el cual inició el 01 de junio de 2016, desempeñando el cargo de asistente de compras en las instalaciones de la pasiva, pactándose como salario la suma de \$1.040.800; que la modalidad contractual lo fue a término fijo con un plazo de tres meses, el cual se prorrogó de forma automática, alcanzando la tercera prórroga el último día del mes de febrero de 2017 por el término de 1 año según mandato legal, por lo cual dicho contrato finalizaría el último día del mes de febrero de 2018.

Afirma que la demandante se retiró el 26 de julio de 2017, y *“si bien en su escrito lo tituló como renuncia al cargo, lo cierto es que el referido memorial se debe tener como un verdadero escrito de despido indirecto, pues en el cuerpo de tal escrito se evidencia que su retiro estuvo motivado por causas imputables al empleador.”*.

Señaló que la actora prestó sus servicios personales en las instalaciones del SONESTA HOTEL VALLEDUPAR, cumpliendo a cabalidad las funciones que le fueron asignadas, así como el horario laboral que le fue establecido, sin que llegare a presentarse queja alguna o llamado de atención a la trabajadora, relación laboral que finalizó el 26 de julio de 2017 por decisión de la demandante, aduciendo justa causa atribuible al empleador por acoso laboral, hechos que pasó a detallar.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: LUISA FERNANDA ROJAS MEJIA
DEMANDADO: HOTELES DE UPAR SAS
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2018-00324-01

Manifestó que en razón a las constantes situaciones de acoso, la demandante se dirigió a la dependencia de Recursos Humanos de la empresa, manifestando los hechos e instaurando las quejas de manera verbal, sin encontrar solución frente a la persecución laboral, por lo que con posterioridad y a través de escrito del 28 de abril de 2017, puso de presente tal situación ante Ana de Dios Villamizar Carrillo en su calidad de secretaria del Comité de Convivencia y ante la señora Helga Bolaños Jefe de Talento Humano, y seguidamente mediante escrito del 30 de mayo de 2017 ante el Comité de Convivencia, frente a lo cual recibió una respuesta negativa y negligente sin que realizaran ningún tipo de investigación, por lo cual no tuvo otra opción que presentar su carta de renuncia al cargo.

De igual manera asevera que al momento de efectuarse la liquidación de prestaciones sociales, no le fueron tenidos en cuenta factores salariales tales como horas extras, dominicales y festivos, ni el auxilio de transporte, por lo que tal liquidación no se hizo ajustada a derecho, constituyéndose de esta manera en mora el empleador, además que no realizó la consignación de cesantías en un fondo autorizado por la aquí demandante.

Seguidamente el juzgado procede mediante auto del 30 de noviembre de 2018 a admitir la demanda interpuesta¹, y una vez notificada la pasiva procedió a contestar la demanda², oponiéndose a las pretensiones elevadas por la parte actora y proponiendo en su defensa las siguientes excepciones previas:

1. HABERLE DADO A LA DEMANDA UN TRAMITE DIFERENTE AL QUE CORRESPONDE: como soporte de la misma resalta que la demandante pretende el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, con fundamento a que renunció a la empresa por haber sido víctima de presuntos actos de acoso laboral, por lo cual dicha pretensión no puede ser tramitada por la vía ordinaria, toda vez que la ley dispone un procedimiento especial para la imposición de sanciones por acoso laboral, previsto en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006. Aunado a ello

¹ Fl. 47. C. 1

² Fl. 53-76. C. 1

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: LUISA FERNANDA ROJAS MEJIA
DEMANDADO: HOTELES DE UPAR SAS
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2018-00324-01

refiere que las acciones derivadas de dicho acoso, caducan a los 6 meses, por lo cual la pretensión de la demandante se encuentra caducada.

De igual manera resalta que dar un trámite diferente a las pretensiones derivadas del acoso laboral, podría conducir en una violación al debido proceso, y en consecuencia configurarse una causal de nulidad, por cuanto se estaría desconociendo el principio de legalidad con base en el cual las personas tienen derecho a que se les juzgue de conformidad a los procedimientos previamente establecidos por las leyes.

2. INDEBIDA ACUMULACION DE PRETENSIONES: señala que de conformidad con el artículo 88 del CGP, aplicable por remisión expresa del artículo 145 del CPT y SS, el demandante podrá acumular en una misma demanda, varias pretensiones contra el demandado, aunque no sean conexas, siempre que concurren ciertos requisitos, entre ellos, que todas las pretensiones puedan tramitarse por el mismo procedimiento.

Definido lo anterior refiere que la demandante solicita, por una parte, el reconocimiento de la indemnización por despido injusto con fundamento en los presuntos actos de acoso laboral de los que, según ella, fue víctima, y, por otra parte, solicita la reliquidación de acreencias laborales y el pago de la indemnización moratoria. En cuanto a las sanciones derivadas del acoso laboral, insiste en indicar que deben tramitarse de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006 y por lo tanto no son susceptibles de estudiadas por la vía ordinaria, en razón a lo cual afirma que, dado que las distintas pretensiones deprecadas por la demandante deben tramitarse por procedimientos diferentes, se configura la excepción alegada.

PROVIDENCIA APELADA

El juzgado mediante auto del 09 de abril de 2019, procede a declarar no probadas las excepciones previas alegadas consistentes en habersele dado a la demanda un trámite diferente al que corresponde y la indebida acumulación de pretensiones, propuestas por la pasiva.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: LUISA FERNANDA ROJAS MEJIA
DEMANDADO: HOTELES DE UPAR SAS
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2018-00324-01

Para llegar a dicha decisión el juez de instancia proceda a señalar que cuando la demanda no ofrece claridad y precisión sobre los hechos narrados, para no sacrificar el derecho sustancial, es deber del fallador descubrir las pretensiones y tratar de erradicar las imprecisiones, lagunas o vaguedades, que en principio queden exteriorizados, lo cual no es más que la protección de los principios que orientan la observancia del derecho sustancial, por encima de las normas dentro del marco del debido proceso. Por lo tanto, señaló que lo que hace inepta una demanda por indebida acumulación de pretensiones, es la imposibilidad o dificultad insalvable para descubrir lo que realmente el actor implora, sin embargo, siempre debe prevalecer lo sustancial sobre lo formal.

Descendiendo al caso señala que, revisados los hechos y pretensiones de la demanda, se observa que estos pueden interpretarse de manera clara, pues se entiende que la indemnización solicitada por la parte actora, es la prevista en el artículo 64 del CST, pues no en vano la demandante invoca esta norma en la pretensión visible a folio 8, e indica en los hechos, la prórroga de su contrato para efectos del cálculo del monto de la indemnización. A su vez manifestó que al interpretar lo contemplado en la Ley 1010 de 2006, específicamente en lo que atañe a la definición y modalidades de acoso laboral, su fin es acreditar que las conductas enunciadas como motivantes, de lo que se denomina jurisprudencialmente el auto despido, justificaron la conducta de la demandante que configura la procedencia de la indemnización solicitada.

En ese orden de ideas señaló que desde esa perspectiva, el juzgado encuentra salvable que el objeto de este proceso es una controversia entre un empleador y trabajador, qué debe ser tramitada por el proceso ordinario laboral, pues se refiere a la terminación del contrato y establecer si existió o no justa causa para ello; aunado a ello, los hechos que se mencionan en busca de establecer si constituyen o no despido sin justa causa, se encuentran tipificados dentro del artículo 62 del CST, donde obviamente están inmersos, las obligaciones y prohibiciones del empleador y los hechos que autorizan eventualmente al trabajador, a dar por terminado su contrato de trabajo. Así señaló

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: LUISA FERNANDA ROJAS MEJIA
DEMANDADO: HOTELES DE UPAR SAS
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2018-00324-01

que, en esta perspectiva, el juzgado debe establecer si esos hechos constituyen la justa causa, si hay lugar o no a declarar la terminación sin justa causa y en caso positivo, establecer cuál sería el valor de la indemnización, y si son procedentes o no, las solicitudes complementarias por indemnización moratoria ordinaria y demás pretensiones de la demanda.

De esta manera concluyó que el solo hecho que se mencione el acoso laboral, de plano no excluye la posibilidad de la discusión ordinaria sobre el despido sin justa causa, así como la indemnización y/o pago de las pretensiones de la demanda o si, por el contrario, prosperan o no las excepciones propuestas, que buscan establecer que los hechos enunciados en la denominada carta de auto despido sucedieron o no.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión la apoderada de la parte demandada interpone recurso de reposición y en subsidio el de apelación, a fin que se revoque la decisión adoptada y en su lugar se declaren probadas las excepciones previas alegadas. Como fundamento del recurso, reitera que dentro de las pretensiones de la demanda, se propone por una parte, obtener la indemnización por despido con fundamento en la ocurrencia de presuntos actos de acoso laboral, por lo que contrario a lo manifestado por el despacho, no solo se está mencionando el acoso laboral en la demanda, sino que es el fundamento de la misma tal y como se señala en la pretensión cuarta del libelo, además que es el sustento de la carta de despido de la demandante.

En este orden de ideas señala que, erradamente el despacho asumió que se estaba reclamando una indemnización con fundamento en las causales del artículo 62 del CST lo cual no es cierto, y so pretexto de interpretar la demanda, se está supliendo al demandante en la carga de formular las pretensiones en debida forma, conforme al deber de lealtad procesal que le asiste para que la parte demandada pueda ejercer adecuadamente el derecho de defensa; además que estaría reemplazando la voluntad del actor, cuando en realidad la pretensión de indemnización por despido injusto, está sustentada en actos de acoso laboral, la que está prevista como sanción en el numeral 2 del

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: LUISA FERNANDA ROJAS MEJIA
DEMANDADO: HOTELES DE UPAR SAS
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2018-00324-01

artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, por lo cual el trámite para imponerla como consecuencia de conductas de acoso laboral, es el previsto en el artículo 13 de dicha ley, que prevé un procedimiento especial, por lo tanto, no es el procedimiento ordinario laboral el adecuado para su trámite, y por lo tanto, de conformidad con el artículo 88 del CGP, no es susceptible de ser acumulada con las restantes pretensiones de la demanda que tienen por objeto, la reliquidación de acreencias laborales y la indemnización moratoria que sí son propias del proceso ordinario laboral.

A fin de entrar a resolver la alzada contra el auto proferido el 09 de abril de 2019, el Despacho entra a efectuar las siguientes,

CONSIDERACIONES

Como primera medida se hace necesario aclarar que el conocimiento que tiene esta Corporación del auto apelado, se encuentra habilitado por el numeral 3 del artículo 65 del C.P.T y S.S., al disponer que es apelable el auto proferido en primera instancia que decida sobre excepciones previas.

Inicialmente rememora esta Corporación que los asuntos circunscritos a la competencia de los jueces laborales se encuentran regulados por el artículo 2 del CPTSS, con la modificación que en la materia introdujeron los artículos 2 de la Ley 712 de 2001, 3 de la Ley 1210 de 2008 y 622 de la Ley 1564 de 2012, complejo normativo en virtud del cual la jurisdicción ordinaria en la especialidad del trabajo y de la seguridad social tiene competencia para dirimir, entre otros asuntos, los conflictos jurídicos que se susciten directa o indirectamente en el contrato de trabajo.

Para el caso concreto, el citado artículo 2 del CPTSS, prevé que la competencia de los jueces laborales se halla determinada, por el factor objetivo, es decir, atendiendo a las pretensiones que el actor persigue al momento de iniciar la contienda judicial.

Revisada la foliatura, encuentra la Sala que las pretensiones contenidas en la demanda, se encuentran encaminadas a lograr que se declare la existencia del contrato de trabajo entre LUISA FERNANDA ROJAS

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: LUISA FERNANDA ROJAS MEJIA
DEMANDADO: HOTELES DE UPAR SAS
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2018-00324-01

MEJIA y HOTELES DE UPAR SAS, que el vínculo laboral terminó el 26 de julio de 2017 de manera unilateral y con justa causa por parte del trabajador por hechos atribuibles o imputados al empleador. Sumado a ello, solicita que se declare que durante la vigencia de la relación laboral, la demandante fue objeto de acoso laboral por parte de su empleador y como consecuencia de ello, que se le condene a pagar la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST, así como el pago de reajuste de prestaciones sociales y la indemnización moratoria, lo que de entrada permite inferir, que es bajo el trámite del proceso ordinario laboral, que se ha de conocer y decidir el asunto bajo estudio, tal y como lo ha decantado el alto Tribunal en reciente pronunciamiento al señalar:

“No es desconocido para esta Corte que el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006 establece un procedimiento judicial especial para el trámite de las controversias suscitadas en torno a la posible ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral, y que este tiene el carácter de un proceso laboral especial, respecto del cual no es procedente el recurso de casación. Así lo declaró esta Corte en providencia CSJ SL 2 de agosto de 2011 radicación 47080.

Sin embargo, tal como lo establece la referida norma, la actuación procesal especial tiene por objeto «[...] imponer las sanciones de que trata la presente ley», previstas en el artículo 10 ibidem, las cuales, a su vez tendrán lugar siempre que se observe el procedimiento dispuesto por el artículo 9º del estatuto legal referido -que implica la interposición de la queja correspondiente ante el comité de convivencia de la empresa empleadora, o ante el Ministerio del Trabajo, a prevención-.

En el presente asunto, está acreditado, y como un elemento esencial de juicio, que el presunto acoso laboral alegado no fue puesto en ninguna de las mencionadas instancias, de tal suerte que ni siquiera se activaron las medidas preventivas ni los mecanismos legales de protección establecidos en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 (CC T-882 de 2006, CSJ SL 2 de agosto de 2011, radicado 47080 y CSJ SL3023-2013).

Siendo así, es claro que la señora Rincón Herrera no hizo operativo el régimen previsto en la Ley 1010 de 2006, motivo por el cual en la presente controversia no es predicable la existencia de un medio de control judicial distinto al proceso ordinario laboral, en virtud del artículo 2º del Código

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: LUISA FERNANDA ROJAS MEJIA
DEMANDADO: HOTELES DE UPAR SAS
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2018-00324-01

Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y no a la dispuesta por el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006. .³ (Subrayas de este Despacho)

Bajo los anteriores lineamientos, tal y como se indicó, para el caso bajo estudio el trámite a seguirse lo es el ordinario laboral, contrario a lo afirmado por la recurrente, mas aún cuando se tiene en cuenta que la Ley 1010 de 2016, tiene como fin, la protección al trabajador para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos que dentro del marco de la relación de trabajo se pudiesen suscitar por parte del empleador, por lo cual el numeral 1º del artículo 11 del citado canon impone como garantía de no retaliación contra quienes denuncian el acoso laboral, dejar sin efectos la terminación de la relación laboral o la destitución del trabajador en caso tal que la autoridad administrativa o judicial constate la ocurrencia del acoso puesto en conocimiento.

Sumado a ello para el caso bajo estudio se observa que por parte de la demandante no se activaron las medidas preventivas ni los mecanismos legales de protección establecidos en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, a tal punto que la propia demandada niega que la demandante hubiese presentado quejas verbales o escritas ante la dependencia de recursos humanos o cualquier otra, por presunta persecución laboral⁴, y en caso que realmente ello hubiese acaecido, lo cierto es que no se encuentra demostrado que se hubiese atendido tal queja o iniciado los trámites propios para adelantar la investigación correspondiente.

En ese orden de ideas si bien es cierto que con la demanda se pretende que se declare que la terminación del contrato de trabajo de la demandante, se encuentra precedida de conductas que constituirían acoso laboral por parte del empleador, ello por sí solo, no hace que el trámite de la actuación deba ser el especial que consagra la Ley 1010 de 2016, atendiendo a la teleología de la norma, así como al hecho que lo que aquí se pretende, se presenta como una consecuencia

³ Sala de Casación Laboral. Sala de Descongestión No. 4. Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL3075-2019 del 30 de julio de 2019. M.P Dra. Ana María Muñoz Segura.

⁴ Fl. 55. C. 1

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: LUISA FERNANDA ROJAS MEJIA
DEMANDADO: HOTELES DE UPAR SAS
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2018-00324-01

derivada de la situación de acoso, que debe ser tramitada por el proceso ordinario, tal y como lo decantó la Corte al disponer:

“En efecto, en tal decisión, la Sala de Descongestión 4º de la Sala de Casación Laboral de esta Corporación judicial, concretó que el derecho a la dignidad humana que trasciende el ámbito de las relaciones de trabajo, es objeto de protección con la Ley 1010 de 2006, normativa que previó la posibilidad de adoptar correctivos inmediatos ante la demostración efectiva de conductas que constituyan acoso laboral y a las cuales les fue dado trámite especial.

No obstante, precisó que las consecuencias que se derivan de las situaciones de acoso laboral o del incumplimiento de los procedimientos previstos legalmente, están atribuidas al conocimiento de la jurisdicción ordinaria y serán tramitadas por el procedimiento ordinario laboral, lo cual impone la competencia de esa Sala como máxima instancia en materia del trabajo y de la seguridad social (CSJ SL 17063-2017).

Explicó que el propósito del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, es evitar actos de represalia contra quienes hayan formulado quejas, peticiones o denuncias de acoso laboral. Asimismo, refirió que los cánones 9 y 10 de esa normativa aluden a las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias del acoso laboral, procedimientos que gozan de la garantía consagrada en el numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, es decir, prohíbe dar por finalizado el vínculo laboral en un lapso de protección de seis (6) meses siguientes a la petición o queja, respecto de la víctima de acoso laboral que hubiere ejercido tales procedimientos «preventivos, correctivos y sancionatorios».⁵

En este orden de ideas, habrá de confirmarse la decisión de instancia que declaró no probadas las excepciones de habersele dado a la demanda un trámite diferente al que corresponde e indebida acumulación de pretensiones, dado que las pretensiones que se persiguen con la demanda, pueden tramitarse y decidirse bajo el mismo procedimiento ordinario laboral. Como consecuencia de lo anterior, se condenará en costas a la parte recurrente, atendiendo lo dispuesto por el artículo 365 del C.G.P.

⁵ Sala de Casación Penal. Corte Suprema de Justicia. SALA DE DECISIÓN DE TUTELAS # 2. Sentencia STP1960-2021 del 02 de febrero de 2021. Radicación #114465. M.P. Dr. Luis Antonio Hernández Barbosa.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: LUISA FERNANDA ROJAS MEJIA
DEMANDADO: HOTELES DE UPAR SAS
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2018-00324-01

En consonancia con lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR -SALA CIVIL, FAMILIA, LABORAL,**

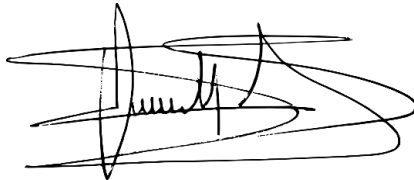
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el auto proferido el nueve (09) de abril de dos mil diecinueve (2019) por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral promovido por LUISA FERNANDA ROJAS MEJÍA contra HOTELES DE UPAR SAS, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandada recurrente. Se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. La liquidación de costas se efectuará de manera concentrada por el juzgado de primera instancia en atención a lo previsto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

TERCERO: En firme la presente decisión, devuélvase la actuación a la oficina de origen para lo pertinente.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURT
Magistrado