

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

PROCESO	PROCESO ESPECIAL DE ACOSO LABORAL – APELACIÓN AUTO
DEMANDANTE	PATRICIA PERDOMO GUTIÉRREZ
DEMANDADO	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI - COMFANDI
RADICADO	76001-31-05-011-2020-00359-01
JUZGADO DE ORIGEN	ONCE LABORAL DEL CIRCUITO
TEMAS Y SUBTEMAS	INTEGRACIÓN DEL LITISCONSORCIO
DECISIÓN	REVOCA

AUTO INTERLOCUTORIO n°. 161

Santiago de Cali, veintiuno (21) de octubre de dos mil veintiuno (2021)

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA, CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA y en calidad de Magistrada Ponente YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO, atendiendo lo establecido en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, se procede a decidir el recurso de apelación presentado por el apoderado de la Parte Demandante en contra del auto emitido el 29 de abril de 2022, proferido por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, a través del cual resolvió las excepciones previas formuladas dentro del *proceso especial de acoso laboral* promovido por la señora Patricia Perdomo Gutiérrez, contra la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi-Comfandi

ANTECEDENTES

A través de *proceso especial de acoso laboral*, la señora Patricia Perdomo Gutiérrez pretende la declaratoria de existencia de contrato de trabajo con la Caja de Compensación Familiar del

Valle del Cauca Comfamiliar Andi-Comfandi vigente desde el 12 de septiembre de 1989 hasta la fecha.

En consecuencia, se ordene a la demandada en calidad de empleadora, conforme lo establecido en la Ley 1010 de 2006, cesar en su plan de acoso laboral al que la viene sometiendo desde inicios del año 2012, con ocasión de la presentación de pliego de peticiones por parte del sindicato “SINALTRAINAL” al que pertenece, y, si es del caso, se impongan las sanciones de ley (f. 2 a 16 Archivo 03 ED).

La acción en comento fue admitida mediante auto n°. 3120 del 14 de diciembre de 2020 (f. 1 a 2 Archivo 05 ED), y notificada la integrante del extremo pasivo, que procedió a contestar la demanda, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones (f. 2 a 37 Archivo 07 ED).

Dentro de sus argumentos de defensa, COMFANDI formuló las excepciones previas de “caducidad” y la de *“No comprender la demanda a todos los litisconsortes necesarios”*, soportadas en que, la primera, se superó el término de seis (6) meses presupuestado en la Ley 1010 de 2006, para interponer la acción correspondiente por el presunto acoso laboral, y, la segunda, que conforme el artículo 13 ibidem, dentro del procedimiento de acoso laboral deberá notificarse personalmente al acusado del citado acto, punto en el que dijo, ni siquiera en la demanda se señaló quien fue el autor del acoso, todo a efectos de que pueda imprimirse el trámite necesario para que sea parte dentro del proceso, notificándoseles de manera personal, so pena de generarse una nulidad.

A través del auto n°. 2477 del 25 de junio de 2021, el Juzgado corrió traslado de las excepciones previas a la demandante, quien omitió pronunciarse al respecto (f. 1 a 4 Archivo 12 ED).

Posteriormente, aplicado al asunto especial el trámite reglado en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, en audiencia del 29 de abril de 2022, en providencia de la fecha, el Despacho de primer grado expuso que, al tenor del artículo 32 CPLSS, en el proceso laboral solo es posible proponer la excepción de prescripción, y no de la de caducidad, figura de por sí diferentes; no obstante, al perseguir el mismo objetivo, este es, la extinción de la acción o del derecho por el paso del tiempo, anotó que en los hechos de la demanda, se narran actos de presunto acoso laboral, como una citación a descargos del 11 de diciembre de

2020, fecha para la cual también se presenta la demanda, de donde se coligió que no transcurrió el término aludido.

En cuanto a la integración del contradictorio, refirió que la Ley 1010 de 2006, en su artículo 6° dispone quienes pueden ser sujetos activos, pasivos y partícipes del acoso laboral, y a partir de esta disposición, expuso, que se debe indicar indefectiblemente a una persona natural como autora del acoso, lo cual, de no hacerse, limita la posibilidad de adelantar esta clase de procesos, pues lo que busca la ley es sancionar a las personas que ejecutan dichas conductas, y al empleador que la tolera, y de no cumplirse, se estaría vulnerando el debido proceso de la demandada, a quien se le endilga haber tolerado la ocurrencia de actuaciones de acoso laboral.

Por consiguiente, al no cumplir con este supuesto la demanda, declaró probada la excepción previa de *“No comprender la demanda a todos los litisconsortes necesarios”*, y, en consecuencia, dispuso conceder el término de cinco (5) días a la PARTE DEMANDANTE para subsanar la demanda en este aspecto (Audio Archivo 16 ED).

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior determinación el apoderado judicial de la PARTE DEMANDANTE interpuso recurso de apelación, insistiendo en que la demanda va dirigida contra la persona jurídica, COMFANDI, y cuando se demanda a dicha entidad, esto comprende a todos los representantes legales (sic) como personas naturales, que en este caso es todo el *stand* administrativo, quienes hicieron despedir a la trabajadora, pese a tener fuero sindical, fuero circunstancial y demás protecciones. En ese sentido, expuso que los argumentos del Juzgado serían válidos de existir compromiso de una persona natural, pero en este caso se trata de una jurídica.

Por auto n°. 993 del 29 de abril de 2022 el Juzgado de primer grado concedió la alzada (Audio Archivo 16 ED).

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto n°. 387 del 19 de septiembre de 2022, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado el mismo la apoderada de la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca, en términos similares a lo expuesto en la contestación de la demanda, que puede ser consultado en

el archivo 04 del Cuaderno Tribunal ED, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia

PROBLEMA PARA RESOLVER

El problema jurídico se centra en establecer si en un *proceso especial de acoso laboral* es procedente formular las pretensiones contra una persona jurídica, o necesariamente se deben individualizar una persona natural como responsable de las actuaciones de acoso, como lo concluyó el Juzgado de primera instancia.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo reglado en el numeral 3° del artículo 65 del CPTSS, según el cual el auto que decida sobre excepciones previas es susceptible del recurso de apelación, esta Sala de Decisión es competente para dirimir el presente asunto, para lo cual, se seguirán los lineamientos trazados por el artículo 66A del CPTSS, es decir, ciñéndose a lo que es motivo de la impugnación.

Observa la Sala que, el Juez de primer grado cimentó su decisión de tener como probada la excepción previa de “*No comprender la demanda a todos los litisconsortes necesarios*”, tras considerar que, conforme el artículo 6 de la Ley 1010 de 2006, es necesario individualizar a una persona natural como promotor del acoso, en tanto se busca sancionar a quienes incurran en estas actuaciones, al igual que a los empleadores que las toleren, posición que no se comparte desde la parte actora, pues insistió en su recurso, en la procedencia de incoar esta acción especial contra la persona jurídica, la cual a su vez está representada por varias personas, siendo estos quienes promovieron su despido.

Pues bien, ha de recordar la Sala que la protección al derecho al trabajo no se reduce al ámbito de acceso efectivo a este y el reconocimiento de los múltiples derechos prestacionales estatuidos por el ordenamiento, sino que también debe propenderse a que, en su ejercicio, este se desarrolle en condiciones dignas y justas, proscribiendo comportamientos o actitudes que violenten esta prerrogativa fundamental, y de paso, el ambiente laboral (Sentencias T-461 de 1998 y T-882 de 2006).

Justo con ese propósito, el Legislador dispuso la creación de herramientas con miras a la prevención, corrección y sanción de aquellas conductas constitutivas de acoso laboral, esto fue, a través de la Ley 1010 de 2006, obra legal que, en lo que interesa a la discusión, tiene como objeto:

«(...) definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.»

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. (...)». (Subraya de la Sala).

Así mismo, en el artículo 2° estipuló que: «(...) Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato,» un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (...)» (Subraya de la Sala).

Más adelante, precisamente en el artículo 6°, la disposición en comento consagra que:

«(...) Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

– *La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización» en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;*

– La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

– La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

– Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

– Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

– La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

– La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley. (...).

Bajo el panorama esbozado, se tiene que una lectura desprevenida de este último artículo plantearía, en principio, un hipotético escenario en que las acciones o procesos especiales por acoso laboral solo podrían promoverse exclusivamente en contra de personas naturales a quienes se les impute la comisión de estos actos reprochables, aspecto que, como lo entendió el Juez de instancia, al no cumplirse en esos términos, echaría por tierra la posibilidad de impetrar esta clase de asuntos.

No obstante, al armonizarse el articulado en comentario con el objeto mismo de la normativa, y lo que se entiende como acoso laboral a partir de la construcción legal positivizada en este precepto (Art. 1° y 2°), encuentra la Sala que el ámbito de protección de la Ley 1010 de 2006, no está alindado únicamente a regular situaciones de acoso entre personas naturales, como quiera que cobija dentro de su margen de aplicabilidad a los **empleadores**, los cuales, como es bien sabido, pueden ser personas naturales y personas jurídicas (Art. 22 CST), tanto que el listado en cita comienza por el vocablo “*pueden*”, haciendo referencia a varias personas en capacidad de ser sujetos activos de conductas de acoso, pero dicho listado responde a características enunciativas, ya que de ninguna manera

presupone un mandato restrictivo en orden a imponer que son solo los clasificados allí, los sujetos en contra de quienes se puede iniciar la queja respectiva, o al menos ese no es el interés que se desprende de la disposición estudiada.

Siendo así las cosas, emerge entonces que dentro de las posturas de acoso, pueden perfectamente aparecer diversos actores a los establecidos en el cuerpo de la norma, pudiendo, a efectos de ejemplificar, tener origen en una persona jurídica que ejecute como política de empresa actuaciones encaminadas a acosar a sus empleados, tesis que es la esbozada según el planteamiento de la demanda, caso en el que se puede prescindir de la vinculación de una persona natural, pues con el llamado del ente moral a través de su representante legal, es dable considerar la integración del contradictorio. Para el supuesto del ejemplo, donde puede diluirse la responsabilidad individual en los actos de acoso en un amplio grupo de personas al interior de una corporación, imponer la limitante en el sentido de que solo se puede traer personas naturales a juicio por actos de acoso, conllevaría a una dificultad mayúscula para el trabajador que busca la protección que otorga el ordenamiento a este tipo de conductas, desvaneciendo el efecto tuitivo del instituto en comento.

De hecho, nótese que, en el tratamiento sancionatorio planteado en el artículo 10, se plantean varias tipologías de castigo ante la demostración de la ocurrencia de actos de acoso, dirigidas unas directamente al empleador, lo que refuerza la tesis acerca de ser este también un sujeto activo de las conductas de acoso, como, por ejemplo:

«El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

(...)

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.

(...)

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. (...).

Supuestos que refuerzan aún más la tesis relativa a poder llamar al proceso especial por acoso al empleador, sin que exista impedimento en torno a que, se reitera, esta calidad recaiga sobre una persona natural o jurídica, razón por la cual habrá de revocarse el auto confutado, para en su lugar, declarar no probada la excepción previa de “*No comprender la demanda a todos los litisconsortes necesarios*”, para en su lugar, disponer que se continúe con el proceso. Sin costas en esta instancia.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la SALA PRIMERA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI,

R E S U E L V E

REVOCAR el Auto del emitido el 29 de abril de 2022, proferido por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, a través del cual definió resolvió las excepciones previas formuladas dentro del proceso de la referencia, para en su lugar:

PRIMERO: DECLARAR no probada la excepción previa de “*No comprender la demanda a todos los litisconsortes necesarios*”. En consecuencia, se **DISPONE A** continuar con el trámite del proceso.

SEGUNDA: Sin **COSTAS** en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
Acto Judicial
Cali-Valle



YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Firma digitalizada para
Acto Judicial



FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
SALVA VOTO



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI

SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

SALVAMENTO DE VOTO

Entendiendo de la norma citada por la oficina de instancia, Art 6 de la ley 1010 de 2006, que ahí se hace referencia directa a los sujetos activos o autores del acoso, y que en varias ocasiones se lo predica de personas naturales, resulta altamente razonable la posición de instancia, de reclamar la presencia procesal de dichos agentes, en tanto que dicho afán singularizador no se pierde en las ocasiones en donde no se utiliza la expresión persona natural, pues la noción de trabajadores o empleados, utilizada por la norma para nada repudian esa calidad, como tampoco ocurre cuando se los cualifica como servidores públicos.

En ese orden, el hecho de poder ser las personas jurídicas empleadores no modifica la cualificación propia y significativa realizada por el legislador en la figura del acoso laboral, frente a los sujetos activos, lo cual da cuenta de las personas que podrían ocupar la silla de los accionados.

Visto lo anterior, plausible resulta la medida adoptada por la instancia para dar curso al proceso.

El Magistrado,

CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA