



*Tribunal Superior de Bogotá D.C.
Sala Laboral*

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA LABORAL**

Expediente No. 11001 31 05 028 2015 00819 01

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Bogotá D.C., trece (13) de julio de dos mil dieciséis (2016)

Resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por la parte solicitante contra el auto dictado en audiencia pública celebrada el 25 de mayo de 2016 por el Juzgado 28 Laboral del Circuito de esta ciudad.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la sala de decisión, se procede a dictar el siguiente:

AUTO

1. Diana Cristina Herrera Echeverría, por intermedio de apoderado judicial, solicita se declare que fue víctima de acoso laboral y otros hostigamientos por parte de su jefe inmediato Jesús Roas – Jefe IT, así como del director general Carlos Esteban Pérez, ambos empleados del Colegio Gimnasio Vermont SA y, en consecuencia, se declare que el despido «obedeció a un despido unilateral sin justa causa e ilegal por parte del GIMNASIO VERMONT SA al tolerar y no brindar el debido acompañamiento y protección (...)», y se condene al restablecimiento de la relación contractual mediante la reinstalación o reintegro en las mismas condiciones que desempeñaba al momento de la terminación del contrato, o unas de superior categoría, sin solución de continuidad (fls. 2 a 39).

2. El juzgado de conocimiento, mediante auto proferido el 20 de noviembre de 2015, admitió la demanda de acoso laboral, ordenó notificar en forma personal a la entidad demandada, y la citó para dar respuesta a la solicitud a las 10 a. m. del quinto día hábil siguiente a la notificación respectiva (fls. 109 a 110).

República de Colombia



*Tribunal Superior de Bogotá D.C.
Sala Laboral*

3. En audiencia pública celebrada el 11 de abril de 2016, la entidad demandada dio respuesta a la acción, y en ella propuso, entre otras excepciones, la de caducidad y prescripción, que sustentó en lo siguiente: *«Debe ser declarada por el despacho en los términos del artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 así como la Ley 1395 de 2010, toda vez que de acuerdo con las pruebas que se aportan con este escrito, la demandante presentó denuncia de acoso laboral ante mi representada el día 17 de febrero de 2014, razón por la cual el término de 6 meses previsto (...) concluyó el 17 de diciembre de 2014, fecha para la cual no había sido presentada la demanda de la referencia, la cual solo vino a estar radicada (...) el 9 de octubre de 2015, es decir, cuando la acción había caducado. Aun en gracia de la discusión, si se entendiera que el supuesto hecho de acoso fue el llamado de atención escrito del 7 de noviembre de 2014, la demanda tendría que haberse interpuesto el 7 de mayo de 2015, y se repite la radicación en este juzgado fue el 9 de octubre de 2015. Pero si aún se tuviera como acto de acoso que el mismo fue la reunión sostenida con el señor Carlos Esteban Pérez del 9 de febrero de 2015, hubiera tenido la demandante hasta el 9 de agosto siguiente para interponer la demanda, y la misma se radicó solo hasta octubre de 2015 (...) [minuto 43:16 a 47:51 audio No. 2 fl. 333]. A continuación, el juzgado de conocimiento tuvo por contestada la demanda.*

4. Posteriormente, mediante auto dictado en audiencia pública celebrada el 25 de mayo de 2016, el juzgado declaró probada la excepción previa de caducidad propuesta por la entidad demandada, y ordenó la terminación del proceso.

Motivó lo decidido, luego de hacer una breve referencia jurisprudencial respecto del instituto de la caducidad, en que al haber transcurrido más de 6 meses entre la terminación del contrato de trabajo de la solicitante, con justa causa, ocurrida el 20 de febrero de 2015 y la interposición de la demanda el 29 de septiembre del mismo año, había operado el fenómeno de caducidad contemplado en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 [minuto 0:51 a 5:17 audio fl. 338].

5. Recurso de apelación. Para sustentar el recurso, la parte demandante manifestó que el juzgado no ha debido tener en cuenta la contestación de la demanda presentada, toda vez que la Ley 1010 de 2006 establece que, en

República de Colombia



*Tribunal Superior de Bogotá D.C.
Sala Laboral*

aquellos aspectos no regulados en dicha norma, debía acudir al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, estatuto que regula dicho aspecto al contemplar como oportunidad para contestar el término de 10 días siguientes a la notificación. Finalmente, agregó « (...) que incluso yendo un poco más allá en la diligencia pasada no presentó la subsanación, pudiendo incluso en animo de gracia de la discusión haber llegado la contestación de la demanda y el traslado de la misma a este sujeto procesal» [minuto 5:21 a 7:06 audio fl. ibídem].

6. Problema(s) jurídico (s) a resolver.

Determinar si el juzgador de instancia incurrió en error o no, al acoger los argumentos expuestos en la contestación de la demanda en relación con la caducidad de la acción derivada de un acoso laboral.

7. Cuestión preliminar.

Sea lo primero precisar que esta Sala es del criterio según el cual cuando se esté frente al recurso de apelación de un auto dictado en el marco de un proceso especial de acoso laboral, es viable dictar la decisión de segunda instancia, de manera escrita, en virtud del principio de libertad contemplado en el artículo 40 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y en aplicación de la analogía, para el caso de la apelación de la sentencias, respecto del inc. 3° del art. 13 de la L. 1010 de 2006, según el cual «*contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición*».

En otras palabras, si la sentencia de segunda instancia se dicta dentro del término de 30 días, de plano, sin necesidad de otro trámite adicional, no habría impedimento alguno para proceder de la misma manera respecto de un auto.

República de Colombia



*Tribunal Superior de Bogotá D.C.
Sala Laboral*

CONSIDERACIONES

Como se sabe, con la expedición de la mencionada Ley 1010 de 2006, el legislador estableció un procedimiento especial – que guarda absoluta relación con la especificidad de la materia, la gravedad de la conducta y la urgencia de una decisión ganada a través de un trámite rápido, breve, sumario y expedito -, que comienza con la citación a audiencia dentro de los 30 días siguientes a la presentación de la solicitud o queja, que prosigue con el enteramiento al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado de la iniciación del procedimiento, mediante la notificación del auto que admite a trámite la solicitud o queja, dentro de los 5 días hábiles siguientes al recibo de esta; que posteriormente avanza con la práctica de las pruebas, que se producirá antes de la audiencia o dentro de ella; continúa con la realización de esta, a la cual pueden asistir solo las partes, los testigos o peritos; y termina con la sentencia que ha de proferirse al finalizar aquella (CSJ sentencia SL., 2 ago. 2011 rad. 47080).

Frente a la figura procesal de la contestación de la demanda dentro de este proceso especial, la mencionada norma nada dijo al respecto, aunque sí dispuso que *«en todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo»*.

Frente a la aplicación de dicho ingrediente normativo, los juzgados y tribunales han considerado que dicha remisión no necesariamente debe hacerse a un capítulo especial del estatuto, sino a aquella que, en verdad, guarde armonía con la naturaleza del procedimiento, se insiste, breve, sumario y expedito.

Lo anterior, para decir que el juzgador de primera instancia no estaba en la obligación de acudir a lo previsto en el artículo 74 del estatuto procesal laboral, que regula precisamente lo relativo al término de la contestación de la demanda dentro de un proceso ordinario de primera instancia, aplicable a otra clase de procesos sobre los cuales no resulta hacer mención, y ello en razón a que aquel

República de Colombia



*Tribunal Superior de Bogotá D.C.
Sala Laboral*

optó mejor, dentro de su autonomía, por dar aplicación seguramente al mandato previsto en el artículo 40 ibídem, a cuyas voces el juez laboral puede disponer que los actos del proceso, para los cuales las leyes no prescriban una forma determinada, se realicen de manera adecuada al logro de su finalidad, para concluir que la actuación debía sujetarse a las formas más ágiles del proceso, como se sabe, contempladas en los artículos 70 y 72 ibídem, que regulan lo pertinente del proceso de única instancia, en armonía con lo previsto en el artículo 114 ibídem, que regula lo relativo al trámite de un proceso especial de fuero sindical.

Fue así como admitió la solicitud de acoso laboral, y ordenó notificar a la entidad demandada para que ejerciera su derecho de defensa en el quinto día hábil siguiente a la notificación respectiva, acontecimiento que, al margen de la validez y/o eficacia del recibo del aviso judicial el 30 de marzo de 2016 (fls. 120 a 123), se llevó a cabo 3 días hábiles después de que la parte recurrente allegara el trámite satisfactorio del aviso citatorio (fls. 118).

Ahora, aun cuando se aceptara la tesis de los 10 días de traslado, sugerida por la parte recurrente, esta Sala llegaría a la misma conclusión de tener por contestada la demanda, en razón a que, se insiste, al margen de la finalidad prevista en materia laboral del aviso judicial, que no es entender surtida la notificación con su recibo, transcurrieron tan solo 7 días hábiles desde el recibo efectivo del mismo.

En todo caso, sin obrar en el expediente diligencia de la notificación personal del artículo 108 del estatuto procesal laboral, mal podría contabilizarse un término de traslado de la demanda, menos si el juzgador de instancia, en atención a la naturaleza del proceso, citó a audiencia pública para adelantar esta etapa del proceso, y proseguir con el trámite del mismo.

República de Colombia



*Tribunal Superior de Bogotá D.C.
Sala Laboral*

De manera que, con independencia de que se comparta tal postura, debe decirse que no incurrió en error el juez *a quo* al tener por contestada la demanda.

Aquí y ahora, oportuno es anotar que esta Sala no entiende a qué refiere la parte recurrente cuando expone «(...) *que incluso yendo un poco más allá en la diligencia pasada no presentó la subsanación, pudiendo incluso en animo de gracia de la discusión haber llegado la contestación de la demanda y el traslado de la misma a este sujeto procesal*», toda vez que al escucharse el audio respectivo, no aparece decisión de *inadmisión* de la contestación, sino la de tenerla por presentada en tiempo, seguramente por ajustarse a los requisitos contemplados en el artículo 31 del estatuto procesal laboral.

Finalmente, no estaría de más agregar que, en todo caso, no existiría mérito para revocar el auto apelado, en la medida en que, según los hechos de la demanda en donde se narran: (i) el envío de una comunicación al Comité de Convivencia de la institución educativa el 17 de febrero de 2014; (ii) el llamado de atención vía email de 29 de octubre del mismo año; (iii) el memorando de 11 de noviembre siguiente, y (iv) la terminación del contrato de trabajo con justa causa de 20 de febrero de 2015, puede concluirse que la acción derivada del acoso laboral alegado, se encuentra afectada por la caducidad contemplada en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, en razón a que si se tomara como hecho a partir del cual se inicia a contabilizar dicho plazo, la terminación unilateral del contrato, entendido este como el último supuesto, en una cadena de actos del empleador, que remataran con las actuaciones presuntamente cometidas por aquel, se observaría que transcurrieron más de 6 meses a la interposición de la demanda el 29 de septiembre de 2015.

Se confirmará entonces el auto apelado, acorde con lo considerado.

No habrá lugar a imponer condena en costas, por su no causación.

República de Colombia



*Tribunal Superior de Bogotá D.C.
Sala Laboral*

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C.,

RESUELVE

Primero: Confirmar el auto apelado, acorde con lo considerado.

Segundo: Sin costas en el recurso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

MARTHA LUDMILA ÁVILA TRIANA
Magistrada

LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ
Magistrado