

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	PROCESO ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	SANTOS BLADIMIR GARZÓN
DEMANDADO	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA - COMFAMA
RADICADO	05001-31-05-011-2019-00368-01
ORIGEN	JUZGADO ONCE LABORAL DEL CTO DE MEDELLÍN
TEMAS Y SUBTEMAS	RECHAZO DEMANDA – INDEBIDA ACUMULACIÓN DE PRETENSIONES (Acoso Laboral/Proceso Ordinario Laboral)
DECISIÓN	REVOCA

AUTO INTERLOCUTORIO No.031

Medellín, catorce (14) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

En atención a lo previsto en el decreto 806 de 2020 convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, una vez discutido y aprobado el presente asunto en la SALA QUINTA DE DECISION LABORAL, según consta en Acta N°064 de 2022, se procede a dictar AUTO INTERLOCUTORIO en orden a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del **DEMANDANTE**, contra el Auto Interlocutorio del 5 de agosto de 2020, proferido por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso de la referencia.

ANTECEDENTES

El señor **SANTOS BLADIMIR GARZÓN** presentó escrito que denominó “*Proceso ordinario laboral de primera instancia de reintegro por fuero establecido en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006*” en contra de **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA - COMFAMA**, formulando como pretensiones principales: **1)** Se declare la existencia de contrato de trabajo entre las partes, vigente desde el 25 de mayo de 2004 hasta el 10 de mayo de 2019. **2)** Se declare que dicho vínculo culminó por acto de retaliación en su contra por haber actuado como testigo dentro de proceso de acoso laboral seguido ante el comité de convivencia de la entidad. **3)** Que se tenga como ineficaz el despido del que fue objeto, por encontrarse en trámite un procedimiento de acoso laboral ante el comité de convivencia laboral de la empleadora, gozando del fuero devenido del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. **4)** En consecuencia, pidió condenar a la demandada a reintegrarlo a cargo de igual o mejores condiciones, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, vacaciones, aportes a seguridad social integral y demás derechos dejados de percibir desde el momento de la desvinculación. **5)** de igual forma, peticionó la indexación de las sumas resultantes.

En subsidio de lo anterior, solicitó: **6)** Declarar la ineficacia del despido por violación a las normas de orden público de carácter laboral. **7)** Consecuencialmente con ello, solicitó

condenar a **COMFAMA** al pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, vacaciones, aportes a seguridad social integral y demás derechos dejados de percibir desde el momento de la desvinculación. **8)** Seguidamente solicitó el pago de las indemnizaciones contempladas en el artículo 65 CST y 99 de la Ley 50 de 1990 (f. 3 a 13 Archivo 01 ED).

Mediante Auto del 2 de septiembre de 2019 (f. 49 Archivo 01 ED), el Juzgado de primera instancia inadmitió la demanda a efectos de que la parte actora corrigiera las siguientes falencias:

- Elaborar la demanda, de conformidad con lo normado en el numeral 6° de la norma en cita, en lo relacionado con las pretensiones, formulándolas con precisión, claridad y por separado en un solo capítulo, relacionadas con el proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia que presentó.
- Aclarar de conformidad con lo normado en el numeral 5° de la norma en cita, que clase de proceso pretende instaurar, si un Ordinario Laboral de Primera Instancia o un proceso de Acoso Laboral.
- Relacionar los documentos obrantes de folios 29 al 34 del expediente, al acápite de pruebas.

La parte demandante presentó escrito de subsanación de la demanda dentro del término otorgado, precisando de manera separada las pretensiones y anotó que se trataba de un proceso ordinario laboral de primera instancia (f. 50 a 53 Archivo 01 ED).

PROVIDENCIA APELADA

A través de Auto del 5 de agosto de 2020, el *A quo* dispuso el rechazo de la demanda tras considerar que la parte actora no subsanó en debida forma las anomalías enrostradas en la providencia de inadmisión, toda vez que se siguen presentando pretensiones propias del trámite de acoso laboral de la Ley 1010 de 2006 y pedimentos del proceso ordinario laboral, cuando la misma parte manifestó que se trataba de un trámite ordinario (f. 54 a 55 Archivo 01 ED).

RECURSO

El apoderado del demandante recurrió la decisión, arguyendo, luego de hacer referencia a los hechos de la demanda, que, efectivamente, al tenor de lo establecido en el artículo 2° CPLSS, procedía instaurar un proceso ordinario laboral de primera instancia, posición que refuerza con las consideraciones de la Sentencia SL3075-2019, la cual precisó que, al no adelantarse trámite alguno a la luz de lo establecido en la Ley 1010 de 2006, ello no impide que dentro de la línea procesal propuesta el Juez decida sobre las causas que motivaron el despido.

Continuó indicando que, pese a los señalamientos efectuados en el auto de rechazo, los hechos de la demanda son claros en torno a expresar que el actor participó dentro de trámite de acoso laboral seguido ante el comité de convivencia de la entidad, en calidad de testigo, motivo por el cual a las pretensiones debe dársele el trámite dentro de proceso ordinario, aun cuando puede que por momentos haya indicado una vía procesal inadecuada, según lo dispuesto en el artículo 90 CGP.

A través de Auto del 6 de noviembre de 2020, el Juzgado de conocimiento concedió la apelación (Archivo 02 ED).

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término legal el apoderado de la parte demandante presentó sus alegaciones, reiterando lo expuesto tanto en la demanda como en el recurso de alzada, esbozando que el asunto debe llevarse por la línea de un litigio ordinario laboral de primera instancia (Archivo 03 ED).

PROBLEMA (S) A RESOLVER

El problema jurídico se centra en establecer si, de acuerdo con los hechos y pretensiones planteados en la demanda, esta puede ser tramitada en el marco del proceso ordinario laboral, o,

por el contrario, procede confirmar la decisión de primer grado.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo reglado en el numeral 1º del artículo 65 del CPTSS, según el cual el auto que rechaza la demanda 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.

Aprehendidos los argumentos de la alzada, se observa que, como argumentos para rechazar la demanda, el Juzgado de primer grado argumentó que, pese a lo advertido en la providencia de inadmisión, respecto de las pretensiones que la parte invoca para ser tramitadas por la vía del proceso ordinario, varias de estas deben ser llevadas al trámite especial establecido para el acoso laboral en la Ley 1010 de 2006.

En efecto, al revisar la demanda y su correspondiente subsanación, se encuentra que las pretensiones de la demanda son del siguiente tenor (f. 50 a 53):

PRINCIPALES - DECLARATIVAS	PRETENSIONES
<div>1. Que se declare que, entre el señor SANTOS BLADIMIR GARZON y la empresa demandada COMFAMA, existió una relación laboral desde el 25 de mayo de 2004 hasta el día 10 de mayo de 2019, mediante un contrato individual de trabajo a término indefinido.</div> <div>2. Que se declare que dicha relación ha sido sin solución de continuidad para todos los efectos legales.</div> <div>3. Que se declare que la relación laboral entre el Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON y la demandada COMFAMA, termino por actos de retaliación por la vinculación del demandante como testigo en un proceso de queja por acoso laboral ante el comité de convivencia, mismo que pertenece a la parte demandada.</div> <div>4. Que se declare que, el despido efectuado el diez (10) de mayo de 2019, es ineficaz al no avenirse con los postulados legales, toda vez que dicha terminación se efectuó mientras el Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON se encontraba vinculado a un procedimiento de acoso laboral ante el comité de convivencia laboral, razón por la cual existe a su favor una presunción de derecho, la cual no fue desvirtuada para ejercer el despido, motivo por el cual existe la ineficacia del mismo.</div> <div>5. Que se declare que en razón del fuero que goza el Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON en virtud del artículo 11 de la Ley 1010 del 2006, tiene derecho al REINTEGRO a su puesto de trabajo en mejores o iguales condiciones a las que tenía al momento del ser despedido.</div> <div>6. Que se declare que COMFAMA, se encuentra en la obligación de pagar al Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON, los SALARIOS, desde el diez (10) de mayo de 2019 hasta la fecha en que deba efectuarse el reintegro a su puesto de trabajo.</div> <div>7. Que se declare que COMFAMA, se encuentra en la obligación de pagar al Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON, las VACACIONES, desde el diez (10) de mayo de 2019 hasta la fecha en que deba efectuarse el reintegro a su puesto de trabajo.</div> <div>8. Que se declare que COMFAMA, se encuentra en la obligación de pagar al Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON, A la PRIMA LEGAL, desde el diez (10) de mayo de 2019 hasta la fecha en que deba efectuarse el reintegro a su puesto de trabajo.</div> <div>9. Que se declare que COMFAMA, se encuentra en la obligación de pagar al Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON, a las CESANTIAS, desde el diez (10) de mayo de 2019 hasta la fecha en que deba efectuarse el reintegro a su puesto de trabajo.</div> <div>10. Que se declare que COMFAMA, se encuentra en la obligación de pagar al Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON, a los INTERESES SOBRE LAS CESANTIAS, desde el diez (10) de mayo de 2019 hasta la fecha en que deba efectuarse el reintegro a su puesto de trabajo.</div> <div>11. Que se declare que, COMFAMA, se encuentra en la obligación de cancelar los aportes a SALUD, PENSIÓN, ARL y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR del Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON, dejados de percibir desde el (10) de mayo de 2019, hasta la fecha en que deba efectuarse el reintegro a su puesto de trabajo.</div>	
<div>DE CONDENA</div> <div>12. Condénese a COMFAMA en la mayor brevedad posible, al reintegro del señor SANTOS BLADIMIR GARZON en el cargo que ocupaba antes del despido ineficaz o sin justa causa realizado por la entidad demandada el día diez (10) de mayo de 2019, es decir SUPERVISOR ADMINISTRATIVO, o en su defecto a uno nuevo en mejores condiciones laborales y salariales.</div> <div>13. Condénese a COMFAMA a cancelar al Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON los SALARIOS, desde el diez (10) de mayo de 2019 hasta la fecha en que deba efectuarse el pago.</div> <div>14. Condénese a COMFAMA a cancelar al Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON las VACACIONES, desde el diez (10) de mayo de 2019 hasta la fecha en que deba efectuarse el pago.</div> <div>15. Condénese a COMFAMA a cancelar al Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON la PRIMA LEGAL, desde el diez (10) de mayo de 2019 hasta la fecha en que deba efectuarse el pago.</div> <div>16. Condénese a COMFAMA a cancelar al Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON, a las CESANTIAS, desde el diez (10) de mayo de 2019 hasta la fecha en que deba efectuarse el pago.</div>	

17. Condénese a COMFAMA a cancelar al Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON los INTERESES A LAS CESANTIAS, desde el diez (10) de mayo de 2019 hasta la fecha en que deba efectuarse el pago.

18. Condénese a COMFAMA, a cancelar los aportes a SALUD, PENSIÓN, ARL y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR del Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON, desde el diez (10) de mayo de 2019 hasta la fecha en que deba efectuarse el pago.

19. Condénese a la demandada al pago de los conceptos relacionados en este acápite de pretensiones; de manera indexada al valor actual de la moneda nacional al momento de hacerse efectivo el pago, de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor (IPC) y la inflación certificada por el DANE.

20. Condénese a las demandadas al pago de costas, costos y agencias en derecho a favor de la parte demandante.

PRETENSIONES SUBSIDIARIAS

1. De no proceder el reintegro, se **DECLARE** que el despido es ineficaz por haber tenido lugar a la violación de las normas de orden público de carácter laboral.

2. Consecuencia de lo anterior se **CONDENE** a COMFAMA a cancelar al Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON, los SALARIOS, VACACIONES, PRIMA DE VACACIONES, PRIMA LEGAL DE SERVICIO, CESANTÍAS, INTERESES A LAS CESANTÍAS y DEMAS DERECHO LABORALES ADQUIRIDOS, dejados de percibir desde el diez (10) de mayo de 2019 y hasta que se produzca el pago, sin que haya solución de continuidad para todos los efectos legales.

3. Se **DECLARE** que, COMFAMA se encuentra en la obligación de pagar al Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON, la sanción de un día de salario por cada día de retardo por el **NO** pago de prestaciones sociales, desde el diez (10) de mayo de 2019 y hasta que se produzca el pago, que trata el artículo 65 del Código Sustantivo Del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la ley 789 de 2002.

4. Se **DECLARE** que, COMFAMA, se encuentra en la obligación de pagar al Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON, la sanción moratoria de un día de salario por cada día de retardo por el **NO** pago de las cesantías desde el diez (10) de mayo de 2019 y hasta que se produzca el pago que trata el numeral 3ro del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

5. **CONDÉNESE** a COMFAMA a cancelar al Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON, la sanción de un día de salario por cada día de retardo por el **NO** pago de prestaciones sociales, desde el diez (10) de mayo de 2019 y hasta que se produzca el pago, que trata el artículo 65 del Código Sustantivo Del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la ley 789 de 2002.

6. **CONDÉNESE** a COMFAMA a cancelar al Sr. SANTOS BLADIMIR GARZON, la sanción moratoria de un día de salario por cada día de retardo por el **NO** pago de las cesantías desde el diez (10) de mayo de 2019 y hasta que se produzca el pago que trata el numeral 3ro del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Ahora, los supuestos facticos sobre los cuales descansa el contenido pretentivo de la demanda, atienden básicamente a que, el señor **SANTOS BLADIMIR GARZÓN** estuvo vinculado al servicio de **COMFAMA** desde el 25 de mayo de 2004 hasta el 10 de mayo de 2019, calenda en la que señaló, fue despedido por la accionada de manera injusta, determinación que, a su parecer, fue producto de una retaliación que tomó la pasiva en su contra, en razón a su participación como testigo ante el Comité de Convivencia, dentro de la queja por acoso laboral que inició la señora Luz Marina Montes en contra de Luis Felipe Cataño, Óscar Alberto Pérez medina y Rosalba Gaviria González.

Consideró lo anterior, según expuso, por cuanto durante el tiempo de contrato siempre fue un trabajador ejemplar, reconocido incluso por sus superiores, sin registro de llamados de atención o procesos disciplinarios en su contra, de lo que entendió, su despido acaeció por la influencia de los investigados en el proceso de acoso laboral seguido en su momento en virtud de los lineamientos de la Ley 1010 de 2006. A partir de lo dicho, esbozó la comisión de un atropello a sus derechos, pues incluso la normativa en cita protege no solo al denunciante, sino que también extiende sus efectos a los testigos en los asuntos abiertos por acoso (f. 3 a 13 Archivo 01 ED).

Puestas de ese modo las cosas, si bien pueden pasar por confusos algunos apartes de la exposición fáctica de la demanda, lo cierto es que, para la Sala, pese a lo requerido por el Juzgado en la inadmisión, era posible extraer que la senda procesal escogida por el demandante no era otra sino el proceso ordinario laboral de primera instancia, pues en parte alguno invocó el procedimiento especial contemplado en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, previsto en esta disposición para aplicar medidas sancionatorias en contra de quienes ejerzan actitudes constitutivas de acoso.

En ese sentido, es pertinente que la Corporación anote de entrada, que, muy a pesar de que se alegue en el gestor la configuración de acoso laboral en su contra, ello no quiere decir que la constatación de este suceso deba darse **exclusivamente** en el marco del procedimiento especial presupuestado en la citada normativa, en la medida en que, el conocimiento restrictivo, por llamarlo de alguna manera, contenido en la mencionada ley, cobija las consecuencias sancionatorias contenidas en el articulado en mención, las cuales, se insiste, no pueden ser

estudiadas por la vía del proceso declarativo laboral, lo que implica que, los demás aspectos que surjan de la verificación de acoso laboral, si pueden ser conocidos por los Jueces del Trabajo en sede ordinaria. De esa forma lo ha dado a entender la Sala de Casación Laboral de la CSJ, por ejemplo, en la Sentencia SL17063-2017 donde dijo:

“Debe esta Corte, en principio, indicar que la Ley 1010 de 2006 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 constituyan acoso laboral, a las cuales se les dio trámite especial, pero las demás que de allí pueden derivar, sin duda, continuaron bajo la esfera decisoria ordinaria y es por ello que esta Sala las conoce, cuando, como en este caso se debate el incumplimiento del acuerdo conciliatorio, las consecuencias de ineficacia del despido, de que trata el artículo 12 ibídem, o incluso el establecimiento de otras conductas previstas en convenciones colectivas o reglamentos internos de trabajo.

(...)

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.

En efecto, es de interés para esta Corte, como órgano límite en asuntos del trabajo y de la seguridad social, unificar la jurisprudencia que permita que el lugar de trabajo sea un entorno seguro para las relaciones humanas que arbitra, y respecto del cual el acoso laboral se constituye en un riesgo que afecta la integridad física y psíquica de los trabajadores. (...)” (Subraya y Negrilla de la Sala).

Luego, en providencia posterior, como lo indicó el apelante, el Alto Tribunal especificó que, al no invocar el procedimiento especial en ninguna de sus etapas, y en sede judicial, tampoco elevarse solicitud en dicho sentido, no existe otra herramienta jurídica por la cual tramitar el proceso distinta al ordinario laboral. Así quedó señalado en la Sentencia SL3075-2019:

“(...) 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 ibídem, 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 Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y no a la dispuesta por el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006. (...)”. (Subraya y Negrilla de la Sala).

De ahí que, no comparte la Sala la decisión de rechazo concluida en primera instancia, bajo el argumento de una indebida acumulación de pretensiones no subsanada por la parte demandante, como quiera que, a partir de lo anotado en precedencia, emerge que la intención del actor se encamina, no a lograr la aplicación de sanción alguna de aquellas regladas en la Ley 1010

de 2006 en contra de la empresa, por presuntamente incurrir en conductas reprochables derivadas de acoso, sino a que se decida la ineficacia de su desvinculación, su reintegro al cargo desplegado, junto a las prerrogativas económicas que, a juicio del reclamante, tiene derecho, pedimentos los cuales, sin duda alguna, pueden ser despachados por la vía propuesta desde la demanda.

Siendo así las cosas, cumple revocar el auto apelado, para en su lugar, ordenar al Juzgado de primera instancia que proceda a admitir la demanda, y le imprima el trámite procesal correspondiente. Sin costas en esta instancia por no aparecer causadas.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN,**

R E S U E L V E

REVOCAR el Auto del Auto del 5 de agosto de 2020, proferido por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín.

PRIMERO: ORDENAR al Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín que proceda a **ADMITIR** la demanda e imprima el trámite procesal correspondiente.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA
Magistrada

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado

SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada

EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN –
SALA LABORAL - HACE CONSTAR

Que la presente providencia se notificó por estados N ° 226 del 15
de diciembre de 2022

consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/100>