

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**
Proceso: Acoso Laboral
Radicación No. 25320-31-89-001-2021-00177-01
Demandante: **DEIBI ALBERTO ESTRADA PIZARRO**
Demandado: **CONSORCIO VIAL HELIOS**

Bogotá D.C. Ocho (8) de junio de dos mil veintidós (2022)

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

PROVIDENCIA

I. ANTECEDENTES

DEIBI ALBERTO ESTRADA PIZARRO instauró demanda de acoso laboral contra **CONSORCIO VIAL HELIO** con el objeto de que se declare que el sujeto activo o autor del acoso laboral ha sido **GABRIEL RESTREPO ALVAREZ** quien ejerce una posición de dirección y mando en el cargo **COORDINADOR DE GESTION HUMANA** respecto de mí, que se declare que el **CONSORCIO HELIOS** conformado por las sociedades-**ARGENTINA DE CONSTRUCCION Y DESARROLLO ESTRATEGICO S.A-** y la **CONSTRUCTORA CONCRETOS**, ha tolerado y permitido las conductas de acoso laboral generadas por su **COORDINADOR DE GESTIÓN HUMANA**, en consecuencia, se condene a la parte demandada al pago de la sanción de multa consagrada en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, así como también a reconocer y pagar lo ultra y extra que se genere en el proceso, y costas.

Como fundamento de sus pretensiones expuso el accionante que empezó a laborar con la empresa **CONSORCIO HELIOS**, tras un proceso de selección que inició el 26/12/2011, para vincularse en el cargo de conductor de vehículo, proceso de

selección que superó satisfactoriamente, por lo que se le realizaron los exámenes de ingreso el día 27/03/2013 donde resultó apto para laborar, sin ningún tipo de restricción médica. Así mismo sostiene que el CONSORCIO HELIOS conformado por las sociedades -ARGENTINA DE CONSTRUCCION Y DESARROLLO ESTRATEGICOS y CONSTRUCTORA CONCONCRETO S.A- CONSTRUCTORES CAS&ASOCIADOS ha tolerado y permitido las conductas de acoso laboral generadas por su coordinador de gestión humana el señor Restrepo Álvarez.

Inicialmente de las actuaciones de acoso laboral, conoció el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, quien, mediante auto de 28 de julio de 2021, dio por contestada la demanda, declaró probada la excepción de falta de competencia y ordenó su remisión al Juzgado Promiscuo del Circuito de Guaduas. Es de anotar que en dicha audiencia la institución accionada, a través de apoderado judicial dio respuesta oponiéndose a las pretensiones de la demanda, con excepción del pedimento dirigido a la declaratoria del contrato de trabajo desde el 3 de marzo de 2014, vigente a la fecha, pero precisando que el cargo del actor corresponde al de operario de apoyo. En su defensa propuso las excepciones previas denominadas: *“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 que se denominaron: *“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”*.

Una vez avocó el conocimiento de las actuaciones el Juzgado Promiscuo del Circuito de Guaduas, el día 13 de mayo de 2022, declaró abierta la audiencia y dispuso retomar la misma en el estadio procesal en el cual fueron remitidas por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín.

II. DECISION DEL JUZGADO

Es de anotar que dentro de la audiencia celebrada el 13 de mayo de 2022, por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Guaduas, entre otras cosas, se pronunció

respecto a la excepción denominada: “CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DEL ACOSO LABORAL”, precisando la juzgadora lo siguiente:

*“De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, el término de caducidad para imposición de la acción por acoso laboral **señala que es de seis (6) meses, contados a partir de la fecha en que se produjo el hecho que generara el acoso**, lo que para el presente caso, según el demandado, se dio en el mes de octubre de 2018, presentándose queja formal ante el Ministerio de Trabajo el día 30 de octubre de 2018, generando que el término antes mencionado se cumpliera el 30 de abril de 2019, por lo que al interponerse al momento de la presentación de la demanda, la acción se encontraba caducada. A lo anterior, el Despacho debe indicar lo siguiente: El Artículo 18 de esta ley, señala: “Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley”.*

Teniendo en cuenta esto, si bien la norma expresa que la fecha que se debe tener como base para realizar el cálculo de la caducidad corresponde a la calenda en la que hayan sucedido las conductas, lo cierto es que los fundamentos fácticos expresados por el demandante son continuados, por lo que para este Despacho, el término debe contarse, debe realizarse desde el último hecho ocurrido que configura la posible ocurrencia del acoso laboral, lo que para el caso concreto y conforme a lo señalado en la demanda sería el día 25 de abril de 2019, fecha en la cual se realizó la última actuación, tanto por parte del demandante como también, por parte del demandado, pues asistieron a la audiencia de conciliación ante el Ministerio de Trabajo la cual se declaró fracasada. Esto debido a que todas aquellas acciones realizadas por el demandante, emanan de una situación de acoso laboral tendientes a buscar su resarcimiento, lo que mantiene la expectativa del bien protegido con la acción por acoso laboral. Entonces, para este Despacho, si la última acotación elevada derivada de una posible situación de acoso laboral se llevó a cabo el 25 de abril de 2019, como se señalará anteriormente, lo cierto es que el demandante contaba con un plazo máximo de seis (6) meses, lo que quiere decir que **antes del 25 de octubre de 2019** debía interponer la acción por acoso laboral, **radicada entonces la demanda el 25 de julio de 2019**, como obra en el sello puesto por el Juzgado receptor.

Conforme a lo anterior, teniendo en cuenta que el demandante interpuso para este Despacho conforme a los términos de los que se ha hecho referencia, la presente acción por acoso laboral dentro del término legal impuesto por el artículo 18 de la

Ley 1010 de 2006, no queda camino jurídico diferente al de declarar como no probada la excepción previa denominada caducidad de la acción y teniendo en cuenta entonces que no se declararon probadas ninguna de las tres (3) excepciones por lo ya señalado por el despacho se procederá con el trámite ordinario de la audiencia, no sin antes correr traslado de la decisión pertinente.

III. RECURSO DE APELACION PARTE DEMANDADA

Inconforme con la decisión, el apoderado de la parte demandada indicó. En nombre de todos mis representados y, por economía procesal interpongo y procedo a sustentar el recurso de apelación en contra de la decisión que declaró no probaba la excepción previa propuesta en las respectivas contestaciones con base en lo siguiente:

De acuerdo con el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006: *“Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.”* Según el artículo 32 del CPT y SS modificado por el artículo 1º de la Ley 1149 de 2017 *“El juez decidirá las excepciones previas en la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio. También podrá proponerse como previa la excepción de prescripción cuando no haya discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de su suspensión, y decidir sobre la excepción de cosa juzgada. Si el demandante tuviere que contraprobar deberá presentar las pruebas en el acto y el juez resolverá allí mismo.”* Como existe una equiparación y confusión legal, doctrinal y jurisprudencial entre caducidad y prescripción, tanto así que el CPT y SS en su artículo 151 estableció que *“Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción pero sólo por un lapso igual”*, debe entenderse que se estableció en la Ley 1010 de 2006 un término especial o (inaudible) o de caducidad de las acciones para efectos prácticos que es lo mismo ya que persiguen el mismo fin, es decir terminar un proceso en forma anticipada debido a la negligencia del presunto derechohabiente en su ejercicio oportuno, impedir que pueda adelantarse un proceso indefinidamente, y cuando se había hecho exigible

el supuesto derecho de la víctima del acoso laboral. De acuerdo con el artículo 18 de la Ley 1010 de 2016, desde la fecha de la ocurrencia de las pretendidas conductas de acoso laboral, de acuerdo con la demanda esto se habría presentado en octubre de 2018, según el artículo 151 del CPT y SS la prescripción o caducidad solo puede interrumpirse por una vez, y el actor dice que presentó una queja ante el Ministerio del Trabajo, el 30 octubre de 2018 sobre el tema del bastón y muchos otros, por lo tanto los seis meses de caducidad de la acción o de prescripción de un hipotético derecho se cumplieron el 30 de abril de 2019, esto optando por el término o por la situación más benéfica para el demandante o a favor del demandante ya que ha presentado infinidad de quejas por todo tipo de supuestas situaciones, desde hace más de cinco (5) años, y por ejemplo existe una comunicación aportada con la propia demanda quejándose por el tema del bastón del 19 de septiembre de 2018, además los trámites ante el Ministerio del Trabajo y el Comité de Convivencia tiene un objeto diferente al del proceso jurisdiccional. En esos términos dejo sustentada el recurso.

IV. CONSIDERACIONES

Inicialmente debe reseñarse como punto de partida que esta Sala ha sostenido que el recurso de apelación resulta procedente respecto de los autos que se profieran dentro de los procesos especiales de acoso laboral, aunque de los lineamientos establecidos dentro de la Ley 1010 de 2006 *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*, esta situación no se evidencie con claridad, debido a que el artículo 65 del CPTSS, disposición que regula los autos susceptibles de apelación, se encuentra en la parte general del estatuto procesal laboral y no en la parte específica relativa a los procesos ordinarios. Por tanto, en este orden de ideas, la antinomia generada entre lo estipulado en la Ley 1010 de 2006 y lo instituido en el artículo 65 del CPTSS, debe resolverse privilegiando el principio de doble instancia, conforme con el canon 29 de la Carta Superior, así como también acorde con lo establecido en los cánones 53 ibídem y 21 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Así las cosas, procede la Sala a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandada contra la decisión, de haber declarada no probada la excepción previa denominada caducidad de la acción dentro de las diligencias de acoso laboral.

Como tópico preliminar debe reseñarse que recientemente la Ley 2209 de 2022 *“Por Medio de la cual se Modifica el Artículo 18 de la Ley 1010 De 2006”*, aumentó la caducidad de las acciones de acoso laboral a tres (3) años a partir de la materialización de las respectivas conductas en tal sentido¹.

No obstante, no resulta posible para el caso en concreto tomar como lineamientos los estipulados en la mencionada Ley 2209 de 2022, debido a que su vigencia se generó a partir del día 23 de mayo de 2022, calenda para la cual ya habían acaecido los hechos que se indagan dentro de la presente litis.

Precisado lo precedente, debe señalarse que para resolver la inconformidad planteada por la parte recurrente en torno a la excepción de caducidad de la acción especial de acoso laboral, debe advertirse, que el juzgado de primera instancia acertó en su decisión, toda vez que tomó como fecha de culminación de las conductas denunciadas la referente a la intervención que se hiciera para tales efectos ante el Ministerio del Trabajo, situación que puede catalogarse como consecuencial con la ejecución en el tiempo de la presunta conducta atribuible a la parte accionada, en orden a individualizar una fecha concreta desde la cual efectuar de manera precisa los cómputos de caducidad, teniendo en cuenta en que acorde a lo descrito por la parte incoante se trató de una situación de tracto sucesivo que se prolongó en el tiempo.

¹ **“LEY 2209 DE 2022 - (mayo 23) “POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL ARTICULO 18 DE LA LEY 1010 DE 2006”**

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTICULO 1. Modifíquese el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, el cual quedará así:

ARTÍCULO 18. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.

ARTICULO 2. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación”.

Frente al tema en debate, si bien el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 establece que las acciones derivadas del acoso laboral están afectadas de caducidad transcurridos 6 meses desde la fecha en que ocurrieron las conductas catalogadas como acoso laboral, de la lectura de la disposición reseñada se desprende de forma razonable que el supuesto normativo allí consagrado no distingue si las conductas catalogadas como tales, deben ser sucesivas, o singulares, o de ejecución de instantánea, o reiterativas, o intermitentes.

Por tanto, debe anotarse que, no es la fecha de la presentación de la queja ante el Ministerio del Trabajo la que debe tomarse por regla general como parámetro para estudiar la eventual caducidad, pero en lo que corresponde a este caso en concreto y particular, existiendo conductas de tracto sucesivo, y evidenciándose que se realizó ante dicha cartera Ministerial la audiencia de conciliación, el 25 de abril de 2019, con la citación, comparecencia y participación de las partes, como lo indicó el juzgado de primera instancia, se aprecia que tal diligencia sirve como referente para entender que como se alegan una serie de conductas sucesivas desatadas en el tiempo, las cuales se reclaman sean declaradas como constitutiva de acoso laboral, la acción especial fue presentada dentro del término legal de 6 meses que se tenía para ejercerla. En consecuencia, se confirma la decisión impartida.

Costas a cargo de la parte apelante, se fija como agencias en derecho \$200.000.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas,

RESUELVE

Primero: **CONFIRMAR** el auto proferido por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Guaduas, en cuanto declaró no probada la excepción de caducidad de la acción de acoso laboral.

Segundo: **COSTAS** a cargo de la parte apelante. se fija la suma de \$200.000.00

Tercero. **DEVOLVER** el expediente digital al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria