

Señora:

Luz Dary Ortega Ortiz.

Magistrada.

TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA-HUILA.

Dirección Electrónica.

REF. PROCESO ORDINARIO LABORAL NO. 41001310500220190022501.

Yo, **YEISON FABIAN MENDEZ LOSADA**, identificado con cédula de ciudadanía no. 1.075.258.528 de Neiva-Huila y Tarjeta Profesional No. 255.694 del C. S. de la J., Actuando en nombre propio en el proceso ordinario laboral No. **41001310500220190022501**, me permito presentar Recurso de Reposición contra el Auto del 28 de junio de 2023, con fundamento en los siguientes términos:

NARRACIÓN DE LOS HECHOS:

1. El suscrito, interpuso demanda laboral para reclamar el reconocimiento de mi trastorno depresivo como una enfermedad laboral, como consecuencia del acoso laboral (razón por la cual renuncie a la empresa), hostigamiento, persecución, agresiones físicas y emocionales que recibí por algunos trabajadores de la empresa, sometimiento a situaciones estresantes por parte de **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA**, por algunos de sus directivos y trabajadores inclusive ahora, después de renunciar a la empresa.
2. La demanda laboral que cursa en el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva-Huila con Radicación No. 41001310500220190022500, la parte demandada interpuso recurso de Apelación contra el Auto de Decreto de Pruebas, cuyo trámite se lleva en este despacho del **TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA**.
3. Después de transcurridos seis (6) meses para resolver la impugnación y tratándose de un Auto, existe una mora injustificada por parte del **TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA-HUILA**.
4. Señora Magistrada, no puedo permitir que mientras el **TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA-HUILA**, se tome todo su tiempo en resolver la impugnación del Decreto de Pruebas, el suscrito continúe presentando hostigamiento, persecución y sometimiento a situaciones estresantes a la que mantiene **COMFAMILIAR DEL HUILA**, sus directivos y algunos de sus trabajadores agravando mi salud mental.
5. Reitero mis condiciones de salud siendo una persona en situación de discapacidad y actualmente padezco de Trastorno Depresivo-Ansiedad y *Esquizofrenia Paranoide*, permanezco sometido a situaciones estresantes, a persecución del personal directivo y de algunos trabajadores de la empresa **COMFAMILIAR DEL HUILA**, porque literalmente me siguen a todo lado y merodean mi lugar de vivienda, quienes abusan de mi trastorno esquizofrénico para hacerme sentir perseguido.
6. Por lo anterior, señora Magistrada no puedo permitir que esta situación se siga prolongado afectando mi salud mental porque dichos personajes no están de acuerdo con los procesos que adelanta el suscrito en contra de **COMFAMILIAR DEL HUILA**, quienes solo lo realizan este hostigamiento y persecución en mi caso particular, ha sabiendas que otros

abogados litigan en contra de la misma empresa y no les importa nada.

7. Debo resaltar señora Magistrada que actualmente la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA** se encuentra intervenida por la rampante corrupción y el desfalco que han realizado los Directores, el Consejo Directivo y la clase política del Departamento, directos responsables de la crisis presupuestal y hago un llamado para quienes me mantienen hostigando y persiguiendo en nombre de la empresa, que están equivocados y deberían usar esa política de hostigamiento y persecución que mantienen en mi contra sobre aquellos que verdaderamente se benefician y carcomen la empresa.
8. Al correrse traslado el presente documento informo al señor Director de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA** que presentaré una denuncia en la **FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN** por el delito de HOSTIGAMIENTO del artículo 134B del Código Penal Colombiano.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Señor Juez agradezco tener presente entre otras normas los artículos:

ARTÍCULO 121. DURACIÓN DEL PROCESO. *Salvo interrupción o suspensión del proceso por causa legal, no podrá transcurrir un lapso superior a un (1) año para dictar sentencia de primera o única instancia, contado a partir de la notificación del auto admisorio de la demanda o mandamiento ejecutivo a la parte demandada o ejecutada. Del mismo modo, el plazo para resolver la segunda instancia, no podrá ser superior a seis (6) meses, contados a partir de la recepción del expediente en la secretaría del juzgado o tribunal.*

<Inciso CONDICIONALMENTE exequible> Vencido el respectivo término previsto en el inciso anterior sin haberse dictado la providencia correspondiente, el funcionario perderá automáticamente competencia para conocer del proceso, por lo cual, al día siguiente, deberá informarlo a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y remitir el expediente al juez o magistrado que le sigue en turno, quien asumirá competencia y proferirá la providencia dentro del término máximo de seis (6) meses. La remisión del expediente se hará directamente, sin necesidad de reparto ni participación de las oficinas de apoyo judicial. El juez o magistrado que recibe el proceso deberá informar a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura sobre la recepción del expediente y la emisión de la sentencia.¹²

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, por razones de congestión, podrá previamente indicar a los jueces de determinados municipios o circuitos judiciales que la remisión de expedientes deba efectuarse al propio Consejo Superior de la Judicatura, o a un juez determinado.

Cuando en el lugar no haya otro juez de la misma categoría y especialidad, el proceso pasará al juez que designe la sala de gobierno del tribunal superior respectivo.

Excepcionalmente el juez o magistrado podrá prorrogar por una sola vez el término para resolver la instancia respectiva, hasta por seis (6) meses más, con explicación de la necesidad de hacerlo,

¹Inciso declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-443-19 de 25 de septiembre de 2019, Magistrado Ponente Dr. Luis Guillermo Guerrero Pérez, 'en el sentido de que la pérdida de competencia del funcionario judicial correspondiente sólo ocurre previa solicitud de parte, sin perjuicio de su deber de informar al Consejo Superior de la Judicatura al día siguiente del término para fallar, sobre la circunstancia de haber transcurrido dicho término sin que se haya proferido sentencia'.

² La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-443-19, mediante Sentencia C-023-20 de 29 de enero de 2020, Magistrado Ponente Dr. Antonio José Lizarazo Ocampo.

- La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-443-19, mediante Sentencia C-488-19 de 22 de octubre de 2019, Magistrado Ponente Dr. Carlos Bernal Pulido.

mediante auto que no admite recurso.

<Inciso **CONDICIONALMENTE** exequible, aparte tachado **INEXEQUIBLE**> Será nula ~~de pleno derecho~~ la actuación posterior que realice el juez que haya perdido competencia para emitir la respectiva providencia.³

Para la observancia de los términos señalados en el presente artículo, el juez o magistrado ejercerá los poderes de ordenación e instrucción, disciplinarios y correccionales establecidos en la ley.

<Inciso **CONDICIONALMENTE** exequible> El vencimiento de los términos a que se refiere este artículo, deberá ser tenido en cuenta como criterio obligatorio de calificación de desempeño de los distintos funcionarios judiciales.

PARÁGRAFO. Lo previsto en este artículo también se aplicará a las autoridades administrativas cuando ejerzan funciones jurisdiccionales. Cuando la autoridad administrativa pierda competencia, deberá remitirlo inmediatamente a la autoridad judicial desplazada.⁴

RAZONES DE DERECHO DE LA IMPUGNACIÓN:

Solicito señora Magistrada se tengan las siguientes razones de derecho:

Alcance del artículo 121 del CGP desde la perspectiva del proceso laboral⁵:

Del citado artículo 1 del CGP se deduce que: (i) el artículo 121 del CGP se puede aplicar sin ninguna duda para los asuntos civiles, comerciales, de familia y agrarios; y (ii) el CGP podría aplicarse a asuntos de la jurisdicción laboral cuando no haya una regulación expresa sobre un determinado tema contenida en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante CPT y de la SS).

Las reglas fijadas en el artículo 121 del CGP fueron previamente reguladas con la Ley 1450 de 2011, por la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, que en su artículo 200⁶ presentó

³ La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-443-19, mediante Sentencia C-023-20 de 29 de enero de 2020, Magistrado Ponente Dr. Antonio José Lizarazo Ocampo.

- La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-443-19, mediante Sentencia C-488-19 de 22 de octubre de 2019, Magistrado Ponente Dr. Carlos Bernal Pulido.

- Aparte tachado 'de pleno derecho' declarado INEXEQUIBLE, y **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE** el resto de este inciso, 'en el entendido de que la nulidad allí prevista debe ser alegada antes de proferirse la sentencia, y de que es saneable en los términos de los artículos 132 y subsiguientes del Código General del Proceso' por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-443-19 de 25 de septiembre de 2019, Magistrado Ponente Dr. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

⁴ La Corte Constitucional declaró Inhibida de fallar sobre los incisos primero, tercero, cuarto, quinto, séptimo y el párrafo por inepta demanda, mediante Sentencia C-023-20 de 29 de enero de 2020, Magistrado Ponente Dr. Antonio José Lizarazo Ocampo.

- La Corte Constitucional declaró Inhibida de fallar sobre los incisos primero, tercero, cuarto, quinto, séptimo y el párrafo por inepta demanda, mediante Sentencia C-488-19 de 22 de octubre de 2019, Magistrado Ponente Dr. Carlos Bernal Pulido.

⁵ Sentencia T-334/20 Magistrada ponente: DIANA FAJARDO RIVERA, Bogotá D.C., veintiuno (21) de agosto de dos mil veinte (2020).

⁶“ARTÍCULO 200. GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Para todos los efectos legales, en los procesos en los que la parte demandada ya se hubiere notificado del auto admisorio de la demanda o del mandamiento ejecutivo, el plazo de duración de la primera instancia previsto en el artículo 9o de la Ley 1395 de 2010, comenzará a contarse a partir del día siguiente a la vigencia de esta ley. Desde esta última fecha también comenzará a correr el plazo de duración de la segunda instancia para los procesos que ya se hubieren recibido en

unas disposiciones muy similares a las del artículo 121. Sin embargo, pese a la similitud entre los mencionados artículos 121 y 200, se observa que en dicho artículo 200 se estableció expresamente que tales reglas “no aplican en los procesos que se tramitan ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo”, y que en el artículo 121 nada se dijo al respecto.

Dado lo expuesto, pese a que, en su momento, el citado artículo 200 exceptuó su aplicación al procedimiento contencioso administrativo, es claro que nada señaló acerca del procedimiento ordinario laboral y, en igual sentido, el artículo 121 del CGP tampoco lo excluye.

En lo que respecta a los fines del principio de celeridad y de la garantía del plazo razonable, se encuentra que estos también se procuran, por ejemplo, en otros campos del sistema jurídico, como el del proceso penal. Así, el artículo 447 del Código de Procedimiento Penal establece que “escuchados los intervinientes, el juez señalará el lugar, fecha y hora de la audiencia para proferir sentencia, en un término que no podrá exceder de quince (15) días calendario contados a partir de la terminación del juicio oral, en la cual incorporará la decisión que puso fin al incidente de reparación integral. *Parágrafo.* En el término indicado en el inciso anterior se emitirá la sentencia absolutoria.”. Esto indica que, atendiendo las características de esta clase de proceso, el legislador previó un marco normativo especial dentro del cual se procura que los casos penales sean resueltos dentro de un plazo razonable.

En el caso del proceso laboral, el CPT y de la SS no establece una regla similar al artículo 121 del CGP, o al marco normativo del proceso penal con la cual se fije un plazo para proferir sentencia.

De esta forma, es viable afirmar que el proceso laboral: (i) no se encuentra expresamente excluido de poderse aplicar las reglas del artículo 121 del CGP, como, en su momento y en la anterior legislación, se indicó frente al procedimiento contencioso administrativo; y (ii) tampoco presenta una regulación especial con la cual se pretenda garantizar el principio de celeridad, como sucede en el caso del proceso penal.

Además, el artículo 145 del CPT y de la SS establece que: “a falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo, se aplicarán las normas análogas de este Decreto, y, en su defecto, las del Código Judicial”. Al respecto, se resalta que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha denominado al citado artículo 145 como aquel que consagra el “principio de integración analógica”,⁷ el cual es constantemente usado para suplir los vacíos del proceso laboral. Por tanto, es evidente que el CPT y de la SS también admite que el CGP sea aplicable al proceso laboral en los temas que no sean regulados por su código especial.

En el caso del expediente acumulado objeto de estudio T-7.012.294, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia de tutela de primera instancia que aquí se revisa, confirmada por la Sala de Casación Penal de la misma Corporación, afirmó que el “artículo 121 del CGP no aplica al procedimiento laboral”. Tal y como se indicó en los antecedentes del caso del citado expediente (ver supra 4.3.), los jueces de instancia fundamentaron su postura con la sola referencia de las sentencias “CSJ STL5866-2016, SL9669-2017, STL3395-2018”, sin realizar alguna explicación adicional.

la Secretaría del juzgado o tribunal. Para los demás procesos, los plazos de duración previstos en el artículo 9o de la Ley 1395 de 2010 comenzarán a contarse desde el momento en que se configure el presupuesto establecido en esa disposición. El plazo de duración para los procesos de única instancia será el señalado para los de primera. Vencido el respectivo término sin haberse dictado la sentencia, el expediente pasará a un Juez o Magistrado itinerante designado por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura o quien siga en turno según lo prevé el artículo 9o de la Ley 1395 de 2010. Los términos a que se refiere el artículo 9o de la Ley 1395 de 2010 no aplican en los procesos que se tramitan ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.”

⁷ Sentencia SL13128-2014, Radicación No. 45819, del 24 de septiembre de 2014. M.P. Rigoberto Echeverri Bueno.

Sin embargo, se observa que si bien la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha pronunciado en diferentes sentencias de tutela sobre el alcance del artículo 121 del CGP, como sucede en el caso de las mencionadas sentencias “CSJ STL5866-2016, STL3395-2018”, lo cierto es que esto lo ha hecho en calidad de juez constitucional, principalmente, frente a asuntos civiles, comerciales, de familia y agrarios.⁸ Esto debido a que, en lo que respecta a casos de procesos laborales, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, solamente ha abordado el tema en la sentencia SL9669-2017,⁹ en la cual afirmó que:

“La petición de folios 155 a 157, tendiente a que se aplique el artículo 121 del Código General del Proceso, se rechaza por improcedente, en la medida en que la medida allí prevista resulta incompatible con los precisos términos y oportunidades establecidos de manera expresa y especial para el procedimiento ordinario laboral y que, de cualquier manera, su ámbito de aplicación está restringido a las instancias y no al recurso de casación.” (Subraya y negrilla fuera de texto)

Por ende, aparte de la citada argumentación, la Sala de Casación Laboral no ha considerado razones adicionales que permitan considerar que el artículo 121 del CGP no aplica al procedimiento laboral regulado por el CPT y de la SS.

Así las cosas, esta Sala de Revisión estima que, si bien el procedimiento laboral cuenta con una regulación especial, lo cierto es que ese solo hecho no es una razón suficiente con la cual fundamentar la tesis de que el artículo 121 del CGP es incompatible con el derecho laboral. Como se explicó con antelación: (i) el artículo 121 del CGP, u otra norma homóloga, no establece alguna exclusión en su aplicación frente al proceso laboral; (ii) el CPT y de la SS no señala una regla similar al artículo 121 del CGP, o al marco normativo del proceso penal con la cual se fije un plazo para proferir sentencia, por tanto, la regulación del artículo 121 del CGP podría aplicarse por remisión a casos laborales, según lo dispuesto en el artículo 1 del CGP; (iii) el artículo 145 del CPT y de la SS admite que el CGP sea aplicable al proceso laboral en los temas que no sean regulados por su código especial, lo cual aplicaría para el caso del artículo 121 del CGP.

En consecuencia, esta Sala concluye que el artículo 121 del CGP sí es aplicable al procedimiento laboral. En síntesis, (i) en virtud del principio de igualdad, es plausible considerar que el juez laboral, al igual que otros jueces como los de asuntos civiles, comerciales, de familia, agrarios y penales, debería estar sometido a una norma con la cual se regule el término de duración del proceso a fin de garantizar el principio de celeridad y la garantía del plazo razonable; (ii) no se encuentra una justificación razonable y objetiva por la cual se deba realizar una diferenciación, entre el juez laboral y los demás jueces que conocen de asuntos civiles, comerciales, de familia, agrarios y penales, en la aplicación del principio de celeridad y la garantía del plazo razonable; y (iii) teniendo en cuenta los fines que persigue el citado artículo 121 del CGP, se observa que su aplicación al proceso laboral contribuiría a que en dicho procedimiento también se cuente con una regulación que busque proteger el principio de celeridad y la garantía del plazo razonable. (Negrilla y Subrayado fuera de texto)

Las enfermedades mentales crónicas invisibles y su impacto en el ámbito laboral:

En el ámbito laboral pueden afectar el normal y adecuado desempeño de las actividades diarias tanto por ausencia de condiciones para un ambiente laboral saludable y como consecuencia del tratamiento terapéutico y farmacológico ordenado.¹⁰ En efecto, los medicamentos de estos tratamientos pueden producir somnolencia, falta de atención, concentración y memoria lo cual evidentemente tiene un impacto directo en el rendimiento en el trabajo.

⁸ Como ejemplo de ello, entre otras, se encuentra la sentencia STL3395-2018. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán.

⁹ Como ejemplo de ello, entre otras, se encuentra la sentencia STL3395-2018. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán.

¹⁰ El trabajador con problemas de salud mental - SciELO España. <http://scielo.isciii.es>

El artículo 13.4.3 del Decreto 1507 de 2014¹¹ describe los trastornos de ansiedad en los siguientes términos:

“Los trastornos de ansiedad se presentan en forma de crisis o estados persistentes. La crisis de angustia se caracteriza por la aparición temporal súbita de miedo o malestar intensos que se acompaña de 4 o más de los siguientes síntomas durante un periodo de aproximadamente 10 minutos: 1. Palpitaciones o elevación de la frecuencia cardiaca. 2. Sudoración. 3. Temblores o sacudidas. 4. Sensación de ahogo o falta de aliento. 5. Sensación de atragantarse. 6. Opresión o malestar torácico. 7. Náuseas o molestias abdominales. 8. Inestabilidad, mareo o desmayo. 9. Desrealización o despersonalización. 10. Miedo a perder el control o volverse loco. 11. Miedo a morir. (...) 12. Parestesias. 13. Escalofríos o sofocaciones. La crisis de angustia puede presentarse en ausencia de algún factor desencadenante (trastorno de pánico) o en relación con algunas situaciones específicas (trastorno fóbico) o con: 1 antecedente de una situación traumática (trastorno por estrés post-traumático). También acompaña la presencia de pensamientos u otros contenidos mentales intrusivos (trastorno obsesivo compulsivo).

El trastorno de la ansiedad generalizada está caracterizado por un estado persistente de ansiedad y preocupación excesivas en relación con una amplia gama de situaciones, acontecimientos o actividades, con una duración de por lo menos seis meses. Esta ansiedad o preocupación se asocia con la presencia de por lo menos tres de los siguientes síntomas: 1. Inquietud o impaciencia. 2. Fatigabilidad fácil. 3. Dificultad para concentrarse o tenerla mente en blanco. 4. Irritabilidad. 5. Tensión muscular. 6. Alteraciones del sueño. Lo que determina la gravedad de la deficiencia producida por las diferentes formas de crisis de angustia, es la frecuencia e intensidad de las mismas, así como el hecho de que el factor desencadenante de estas forme parte de la vida habitual y cotidiana de la persona. Adicionalmente, la gravedad, está dada por la intensidad o persistencia de las conductas de evitación que en los casos más graves puede llevar al aislamiento del individuo y hasta el confinamiento en su propia casa. Estos trastornos en ningún caso dan lugar a deterioro de la actividad mental.”

Este Tribunal no ha sido ajeno a los conflictos que se generan como consecuencia de los problemas de salud mental en el mundo contemporáneo. La jurisprudencia de esta Corte ha entendido que los pacientes con enfermedades mentales como los trastornos de ansiedad y depresión se encuentran en estado de debilidad manifiesta por las características propias de estas patologías ya que afectan múltiples aspectos de la vida de quienes las padecen, e impiden el normal y adecuado desempeño de las actividades laborales.¹²

Especialmente en los últimos años, a través de sus distintas salas de revisión ha tenido que resolver casos en que personas diagnosticadas con trastornos mentales de ansiedad y/o depresión, originarios o derivados de otras patologías, fueron despedidas de sus trabajos y ha concedido la protección de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada. Esto como consecuencia de comprobar que se reunían los requisitos exigidos por la jurisprudencia y la clara incidencia de la enfermedad mental en el rendimiento laboral.¹³

Así mismo, la Corte Suprema de Justicia, en su condición de máximo tribunal de la Jurisdicción Ordinaria, también ha tenido que abordar casos referentes a enfermedades mentales debido a su incidencia en las relaciones laborales y a la estigmatización que generan como consecuencia de prejuicios sociales. En el caso de un trabajador diagnosticado con trastorno mental y de

¹¹ “Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional”.

¹² Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Luis Javier Moreno Ortiz (e).

¹³ Ver entre otras, las sentencias T-494 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Carlos Bernal Pulido; T-041 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas; T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Luis Javier Moreno Ortiz (e) y T-524 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

*comportamiento que primaba sobre sus adicciones **y fue despedido bajo una supuesta justa causa por no cumplir con la jornada de trabajo**, la Sala Laboral sostuvo: “el hecho de que este tipo de controversias sean las que la propia doctrina ha catalogado como «casos difíciles», no solo porque comprometen aspectos morales que pueden conducir a desviar el debate, a los que se suma la estigmatización que en algunos sectores pueden llegar a existir y que avocan, como resultado contraproducente a la exclusión social y profesional de quienes los padecen y también por la propia dificultad que supone determinar la discapacidad en los casos de trastornos mentales.”¹⁴ (Negrilla, Subrayado y cursiva fuera de texto)*

PETICIONES:

PRIMERO. Interpongo recurso de Reposición contra el Auto del 28 de junio de 2023 por el cual denegó mi solicitud de duración del proceso.

SEGUNDO. Solicito **ACCEDER** a mi solicitud del artículo 121 del Código General del Proceso para que en un término inferior a seis (6) meses mediante Auto se disponga **CONFIRMAR** las decisiones del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva-Huila en el Auto del Decreto de Pruebas en el proceso con Radicación No. **41001310500220190022500**.

TERCERO. Ruego atender las presentes solicitudes por mis condiciones de salud, pues la empresa **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA** continúa empeñada y desarrollando una política para afectar mi salud mental y provocarme una crisis en la cual me dificulte atender mi ejercicio profesional.

CUARTO. Solicito copia de todo el proceso con Radicación No. **41001310500220190022501**.

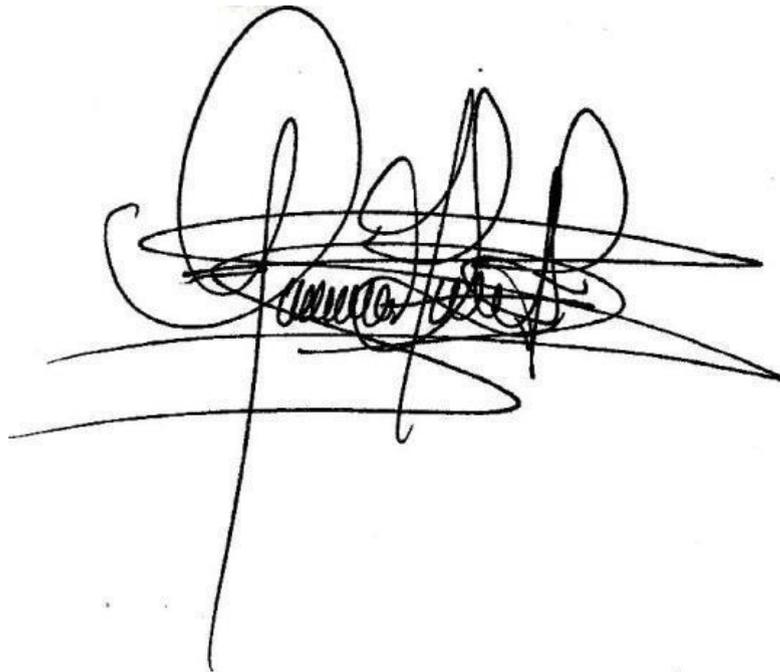
NOTIFICACIONES:

Dirección Física: Calle 5 No. 3A-19 El Juncal Palermo-Huila.

Dirección Electrónica: yemendezlo@gmail.com

Cel. 318 777 96 28.

Atentamente,



¹⁴ Corte Suprema de Justicia SL1292 de 2018. M.P. Gerardo Botero Zuluaga.

YEISON FABIAN MENDEZ LOSADA
C. C No. 1.075.258. 528
T. P No. 255. 694 C.S. de la J.

RV: Reposición Auto Rad. 2019-225-01.

Lizeth Andrea Cuellar Oliveros <lcuellao@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Mar 04/07/2023 10:24

Para: **ESCRIBIENTES** <esctsnei@cendoj.ramajudicial.gov.co>

📎 1 archivos adjuntos (285 KB)

Reposición Auto Rad. 2019-225-01..pdf;



Lizeth Andrea Cuellar Oliveros.

Escribiente.

Secretaría Sala Civil Familia Laboral.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva-Huila.

Carrera 4 No. 6-99 Of. 1111.

lcuellao@cendoj.ramajudicial.gov.co

De: Secretaria Sala Civil Familia - Seccional Neiva <secscnei@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Enviado: martes, 4 de julio de 2023 6:03

Para: Lizeth Andrea Cuellar Oliveros <lcuellao@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Asunto: RV: Reposición Auto Rad. 2019-225-01.

De: YEISON FABIAN MENDEZ LOSADA <yemendezlo@gmail.com>

Enviado: martes, 4 de julio de 2023 6:02 a. m.

Para: Secretaria Sala Civil Familia - Seccional Neiva <secscnei@cendoj.ramajudicial.gov.co>;

notificacionesjudiciales@comfamiliarhuila.com <notificacionesjudiciales@comfamiliarhuila.com>; Juzgado 02 Laboral Circuito - Huila - Neiva <lcto02nei@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Asunto: Reposición Auto Rad. 2019-225-01.

Señora:

Luz Dary Ortega Ortiz.

Magistrada.

TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA-HUILA.

Dirección Electrónica.

REF. PROCESO ORDINARIO LABORAL NO. 41001310500220190022501.

Yo, **YEISON FABIAN MENDEZ LOSADA**, identificado con cédula de ciudadanía no. 1.075.258.528 de Neiva-Huila y Tarjeta Profesional No. 255.694 del C. S. de la J., Actuando en nombre propio en el proceso ordinario laboral No. **41001310500220190022501**, me permito presentar Recurso de Reposición contra el Auto del 28 de junio de 2023, con fundamento en los siguientes términos:

NARRACIÓN DE LOS HECHOS:

1. El suscrito, interpuso demanda laboral para reclamar el reconocimiento de mi trastorno depresivo como una enfermedad laboral, como consecuencia del acoso laboral (razón por la cual renuncie a la empresa), hostigamiento, persecución, agresiones físicas y emocionales que recibí por algunos trabajadores de la empresa, sometimiento a situaciones estresantes por parte de **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA**, por algunos de sus directivos y trabajadores inclusive ahora, después de renunciar a la empresa.
2. La demanda laboral que cursa en el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva-Huila con Radicación No. 41001310500220190022500, la parte demandada interpuso recurso de Apelación contra el Auto de Decreto de Pruebas, cuyo trámite se lleva en este despacho del **TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA**.
3. Después de transcurridos seis (6) meses para resolver la impugnación y tratándose de un Auto, existe una mora injustificada por parte del **TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA-HUILA**.
4. Señora Magistrada, no puedo permitir que mientras el **TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA-HUILA**, se tome todo su tiempo en resolver la impugnación del Decreto de Pruebas, el suscrito continúe presentando hostigamiento, persecución y sometimiento a situaciones estresantes a la que mantiene **COMFAMILIAR DEL HUILA**, sus directivos y algunos de sus trabajadores agravando mi salud mental.
5. Reitero mis condiciones de salud siendo una persona en situación de discapacidad y actualmente padezco de Trastorno Depresivo-Ansiedad y *Esquizofrenia Paranoide*, permanezco sometido a situaciones estresantes, a persecución del personal directivo y de algunos trabajadores de la empresa **COMFAMILIAR DEL HUILA**, porque literalmente me siguen a todo lado y merodean mi lugar de vivienda, quienes abusan de mi trastorno esquizofrénico para hacerme sentir perseguido.
6. Por lo anterior, señora Magistrada no puedo permitir que esta situación se siga prolongado afectando mi salud mental porque dichos personajes no están de acuerdo con los procesos que adelanta el suscrito en contra de **COMFAMILIAR DEL HUILA**, quienes solo lo realizan este hostigamiento y persecución en mi caso particular, ha sabiendas que otros abogados litigan en contra de la misma empresa y no les importa nada.
7. Debo resaltar señora Magistrada que actualmente la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA** se encuentra intervenida por la rampante corrupción y el desfalco que han realizado los Directores, el Consejo Directivo y la clase política del Departamento, directos responsables de la crisis presupuestal y hago un llamado para quienes me mantienen hostigando y persiguiendo en nombre de la empresa, que están equivocados y deberían usar esa política de hostigamiento y persecución que mantienen en mi contra sobre aquellos que verdaderamente se benefician y carcomen la empresa.
8. Al correrse traslado el presente documento informo al señor Director de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA** que presentaré una denuncia en la **FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN** por el delito de HOSTIGAMIENTO del artículo 134B del Código Penal Colombiano.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Señor Juez agradezco tener presente entre otras normas los artículos:

ARTÍCULO 121. DURACIÓN DEL PROCESO. *Salvo interrupción o suspensión del proceso por causa legal, no podrá transcurrir un lapso superior a un (1) año para dictar sentencia de primera o única instancia, contado a partir de la notificación del auto admisorio de la demanda o mandamiento ejecutivo a la parte demandada o ejecutada. Del mismo modo, el plazo para resolver la segunda instancia, no podrá ser superior a seis (6) meses, contados a partir de la recepción del expediente en la secretaría del juzgado o tribunal.*

<Inciso CONDICIONALMENTE exequible> Vencido el respectivo término previsto en el inciso anterior sin haberse dictado la providencia correspondiente, el funcionario perderá automáticamente competencia para conocer del proceso, por lo cual, al día siguiente, deberá informarlo a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y remitir el expediente al juez o magistrado que le sigue en turno, quien asumirá competencia y proferirá la providencia dentro del término máximo de seis (6) meses. La remisión del expediente se hará directamente, sin necesidad de reparto ni participación de las oficinas de apoyo judicial. El juez o magistrado que recibe el proceso deberá informar a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura sobre la recepción del expediente y la emisión de la sentencia.

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, por razones de congestión, podrá previamente indicar a los jueces de determinados municipios o circuitos judiciales que la remisión de expedientes deba efectuarse al propio Consejo Superior de la Judicatura, o a un juez determinado.

Cuando en el lugar no haya otro juez de la misma categoría y especialidad, el proceso pasará al juez que designe la sala de gobierno del tribunal superior respectivo.

Excepcionalmente el juez o magistrado podrá prorrogar por una sola vez el término para resolver la instancia respectiva, hasta por seis (6) meses más, con explicación de la necesidad de hacerlo, mediante auto que no admite recurso.

<Inciso CONDICIONALMENTE exequible, aparte tachado INEXEQUIBLE> Será nula ~~de pleno derecho~~ la actuación posterior que realice el juez que haya perdido competencia para emitir la respectiva providencia.

Para la observancia de los términos señalados en el presente artículo, el juez o magistrado ejercerá los poderes de ordenación e instrucción, disciplinarios y correccionales establecidos en la ley.

<Inciso CONDICIONALMENTE exequible> El vencimiento de los términos a que se refiere este artículo, deberá ser tenido en cuenta como criterio obligatorio de calificación de desempeño de los distintos funcionarios judiciales.

PARÁGRAFO. *Lo previsto en este artículo también se aplicará a las autoridades administrativas cuando ejerzan funciones jurisdiccionales. Cuando la autoridad administrativa pierda competencia, deberá remitirlo inmediatamente a la autoridad judicial desplazada.*

RAZONES DE DERECHO DE LA IMPUGNACIÓN:

Solicito señora Magistrada se tengan las siguientes razones de derecho:

Alcance del artículo 121 del CGP desde la perspectiva del proceso laboral:

Del citado artículo 1 del CGP se deduce que: (i) el artículo 121 del CGP se puede aplicar sin ninguna duda para los asuntos civiles, comerciales, de familia y agrarios; y (ii) el CGP podría aplicarse a asuntos de la jurisdicción laboral cuando no haya una regulación expresa sobre un determinado tema contenida en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante CPT y de la SS).

Las reglas fijadas en el artículo 121 del CGP fueron previamente reguladas con la Ley 1450 de 2011, por la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, que en su artículo 200 presentó unas disposiciones muy similares a las del artículo 121. Sin embargo, pese a la similitud entre los mencionados artículos 121 y 200, se observa que en dicho artículo 200 se estableció expresamente que tales reglas “no aplican en los procesos que se tramitan ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo”, y que en el artículo 121 nada se dijo al respecto.

Dado lo expuesto, pese a que, en su momento, el citado artículo 200 exceptuó su aplicación al procedimiento contencioso administrativo, es claro que nada señaló acerca del procedimiento ordinario laboral y, en igual sentido, el artículo 121 del CGP tampoco lo excluye.

En lo que respecta a los fines del principio de celeridad y de la garantía del plazo razonable, se encuentra que estos también se procuran, por ejemplo, en otros campos del sistema jurídico, como el del proceso penal. Así, el artículo 447 del Código de Procedimiento Penal establece que “escuchados los intervinientes, el juez señalará el lugar, fecha y hora de la audiencia para proferir sentencia, en un término que no podrá exceder de quince (15) días calendario contados a partir de la terminación del juicio oral, en la cual incorporará la decisión que puso fin al incidente de reparación integral. Parágrafo. En el término indicado en el inciso anterior se emitirá la sentencia absolutoria.”. Esto indica que, atendiendo las características de esta clase de proceso, el legislador previó un marco normativo especial dentro del cual se procura que los casos penales sean resueltos dentro de un plazo razonable.

En el caso del proceso laboral, el CPT y de la SS no establece una regla similar al artículo 121 del CGP, o al marco normativo del proceso penal con la cual se fije un plazo para proferir sentencia.

De esta forma, es viable afirmar que el proceso laboral: (i) no se encuentra expresamente excluido de poderse aplicar las reglas del artículo 121 del CGP, como, en su momento y en la anterior legislación, se indicó frente al procedimiento contencioso administrativo; y (ii) tampoco presenta una regulación especial con la cual se pretenda garantizar el principio de celeridad, como sucede en el caso del proceso penal.

Además, el artículo 145 del CPT y de la SS establece que: “a falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo, se aplicarán las normas análogas de este Decreto, y, en su defecto, las del Código Judicial”. Al respecto, se resalta que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha denominado al citado artículo 145 como aquel que consagra el “principio de integración analógica”, el cual es constantemente usado para suplir los vacíos del proceso laboral. Por tanto, es evidente que el CPT y de la SS también admite que el CGP sea aplicable al proceso laboral en los temas que no sean regulados por su código especial.

En el caso del expediente acumulado objeto de estudio T-7.012.294, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia de tutela de primera instancia que aquí se revisa, confirmada por la Sala de Casación Penal de la misma Corporación, afirmó que el “artículo 121 del CGP no aplica al procedimiento laboral”. Tal y como se indicó en los antecedentes del caso del citado expediente (ver supra 4.3.), los jueces de instancia fundamentaron su postura con la sola referencia de las sentencias “CSJ STL5866-2016, SL9669-2017, STL3395-2018”, sin realizar alguna explicación adicional.

Sin embargo, se observa que si bien la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha pronunciado en diferentes sentencias de tutela sobre el alcance del artículo 121 del CGP, como sucede en el caso de las mencionadas sentencias “CSJ STL5866-2016, STL3395-2018”, lo cierto es que esto lo ha hecho en calidad de juez constitucional, principalmente, frente a asuntos civiles, comerciales, de familia y agrarios. Esto debido a que, en lo que respecta a casos de procesos laborales, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, solamente ha abordado el tema en la sentencia SL9669-2017, en la cual afirmó que:

“La petición de folios 155 a 157, tendiente a que se aplique el artículo 121 del Código General del Proceso, se rechaza por improcedente, en la medida en que la medida allí prevista resulta incompatible con los precisos términos y oportunidades establecidos de manera expresa y especial para el procedimiento ordinario laboral y que, de cualquier manera, su ámbito de aplicación está restringido a las instancias y no al recurso de casación.”
(Subraya y negrilla fuera de texto)

Por ende, aparte de la citada argumentación, la Sala de Casación Laboral no ha considerado razones adicionales que permitan considerar que el artículo 121 del CGP no aplica al procedimiento laboral regulado por el CPT y de la SS.

Así las cosas, esta Sala de Revisión estima que, si bien el procedimiento laboral cuenta con una regulación especial, lo cierto es que ese solo hecho no es una razón suficiente con la cual fundamentar la tesis de que el artículo 121 del CGP es incompatible con el derecho laboral. Como se explicó con antelación: (i) el artículo 121 del CGP, u otra norma homóloga, no establece alguna exclusión en su aplicación frente al proceso laboral; (ii) el CPT y de la SS no señala una regla similar al artículo 121 del CGP, o al marco normativo del proceso penal con la cual se fije un plazo para proferir sentencia, por tanto, la regulación del artículo 121 del CGP podría aplicarse por remisión a casos laborales, según lo dispuesto en el artículo 1 del CGP; (iii) el artículo 145 del CPT y de la SS admite que el CGP sea aplicable al proceso laboral en los temas que no sean regulados por su código especial, lo cual aplicaría para el caso del artículo 121 del CGP.

En consecuencia, esta Sala concluye que el artículo 121 del CGP sí es aplicable al procedimiento laboral. En síntesis, (i) en virtud del principio de igualdad, es plausible considerar que el juez laboral, al igual que otros jueces como los de asuntos civiles, comerciales, de familia, agrarios y penales, debería estar sometido a una norma con la cual se regule el término de duración del proceso a fin de garantizar el principio de celeridad y la garantía del plazo razonable; (ii) no se encuentra una justificación razonable y objetiva por la cual se deba realizar una diferenciación, entre el juez laboral y los demás jueces que conocen de asuntos civiles, comerciales, de familia, agrarios y penales, en la aplicación del principio de celeridad y la garantía del plazo razonable; y (iii) teniendo en cuenta los fines que persigue el citado artículo 121 del CGP, se observa que su aplicación al proceso laboral contribuiría a que en dicho procedimiento también se cuente con una regulación que busque proteger el principio de celeridad y la garantía del plazo razonable. (Negrilla y Subrayado fuera de texto)

Las enfermedades mentales crónicas invisibles y su impacto en el ámbito laboral:

En el ámbito laboral pueden afectar el normal y adecuado desempeño de las actividades diarias tanto por ausencia de condiciones para un ambiente laboral saludable y como consecuencia del tratamiento terapéutico y farmacológico ordenado. En efecto, los medicamentos de estos tratamientos pueden producir somnolencia, falta de atención, concentración y memoria lo cual evidentemente tiene un impacto directo en el rendimiento en el trabajo.

El artículo 13.4.3 del Decreto 1507 de 2014 describe los trastornos de ansiedad en los siguientes términos:

“Los trastornos de ansiedad se presentan en forma de crisis o estados persistentes. La crisis de angustia se caracteriza por la aparición temporal súbita de miedo o malestar intensos que se acompaña de 4 o más de los siguientes síntomas durante un periodo de aproximadamente 10 minutos: 1. Palpitaciones o elevación de la frecuencia cardiaca. 2. Sudoración. 3. Temblores o sacudidas. 4. Sensación de ahogo o falta de aliento. 5. Sensación de atragantarse. 6. Opresión o malestar torácico. 7. Náuseas o molestias abdominales. 8. Inestabilidad, mareo o desmayo. 9. Desrealización o despersonalización. 10. Miedo a perder el control o volverse loco. 11. Miedo a morir. (...) 12. Parestesias. 13. Escalofríos o sofocaciones. La crisis de angustia puede presentarse en ausencia de algún factor desencadenante (trastorno de pánico) o en relación con algunas situaciones específicas (trastorno fóbico) o con: 1. antecedente de una situación traumática (trastorno por estrés post-traumático). También acompaña la presencia de pensamientos u otros contenidos mentales intrusivos (trastorno obsesivo compulsivo).

El trastorno de la ansiedad generalizada está caracterizado por un estado persistente de ansiedad y preocupación excesivas en relación con una amplia gama de situaciones, acontecimientos o actividades, con una duración de por lo menos seis meses. Esta ansiedad o preocupación se asocia con la presencia de por lo menos tres de los siguientes síntomas: 1. Inquietud o impaciencia. 2. Fatigabilidad fácil. 3. Dificultad para concentrarse o tenerla mente en blanco. 4. Irritabilidad. 5. Tensión muscular. 6. Alteraciones del sueño. Lo que determina la gravedad de la deficiencia producida por las diferentes formas de crisis de angustia, es la frecuencia e intensidad de las mismas, así como el hecho de que el factor desencadenante de estas forme parte de la vida habitual y cotidiana de la persona. Adicionalmente, la gravedad, está dada por la intensidad o persistencia de las conductas de evitación que en los casos más graves puede llevar al aislamiento del individuo y hasta el confinamiento en su propia casa. Estos trastornos en ningún caso dan lugar a deterioro de la actividad mental.”

Este Tribunal no ha sido ajeno a los conflictos que se generan como consecuencia de los problemas de salud mental en el mundo contemporáneo. La jurisprudencia de esta Corte ha entendido que los pacientes con enfermedades mentales como los trastornos de ansiedad y depresión se encuentran en estado de debilidad manifiesta por las características propias de estas patologías ya que afectan múltiples aspectos de la vida de quienes las padecen, e impiden el normal y adecuado desempeño de las actividades laborales.

Especialmente en los últimos años, a través de sus distintas salas de revisión ha tenido que resolver casos en que personas diagnosticadas con trastornos mentales de ansiedad y/o depresión, originarios o derivados de otras patologías, fueron despedidas de sus trabajos y ha concedido la protección de sus derechos fundamentales a la salud, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada. Esto como consecuencia de comprobar que se reunían los requisitos exigidos por la jurisprudencia y la clara incidencia de la enfermedad mental en el rendimiento laboral.

*Así mismo, la Corte Suprema de Justicia, en su condición de máximo tribunal de la Jurisdicción Ordinaria, también ha tenido que abordar casos referentes a enfermedades mentales debido a su incidencia en las relaciones laborales y a la estigmatización que generan como consecuencia de prejuicios sociales. En el caso de un trabajador diagnosticado con trastorno mental y de comportamiento que primaba sobre sus adicciones **y fue despedido bajo una supuesta justa causa por no cumplir con la jornada de trabajo**, la Sala Laboral sostuvo: “el hecho de que este tipo de controversias sean las que la propia doctrina ha catalogado como «casos difíciles», no solo porque comprometen aspectos morales que pueden conducir a desviar el debate, a los que se suma la estigmatización que en algunos sectores pueden llegar a existir y que avocan, como resultado contraproducente a la exclusión social y profesional de quienes los padecen y también por la propia dificultad que supone determinar la discapacidad en los casos de trastornos mentales.” *(Negrilla, Subrayado y cursiva fuera de texto)**

PETICIONES:

PRIMERO. Interpongo recurso de Reposición contra el Auto del 28 de junio de 2023 por el cual denegó mi solicitud de duración del proceso.

SEGUNDO. Solicito **ACCEDER** a mi solicitud del artículo 121 del Código General del Proceso para que en un término inferior a seis (6) meses mediante Auto se disponga **CONFIRMAR** las decisiones del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva-Huila en el Auto del Decreto de Pruebas en el proceso con Radicación No. **41001310500220190022500.**

TERCERO. Ruego atender las presentes solicitudes por mis condiciones de salud, pues la empresa **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA** continúa empeñada y desarrollando una política para afectar mi salud mental y provocarme una crisis en la cual me dificulte atender mi ejercicio profesional.

CUARTO. Solicito copia de todo el proceso con Radicación No. **41001310500220190022501.**

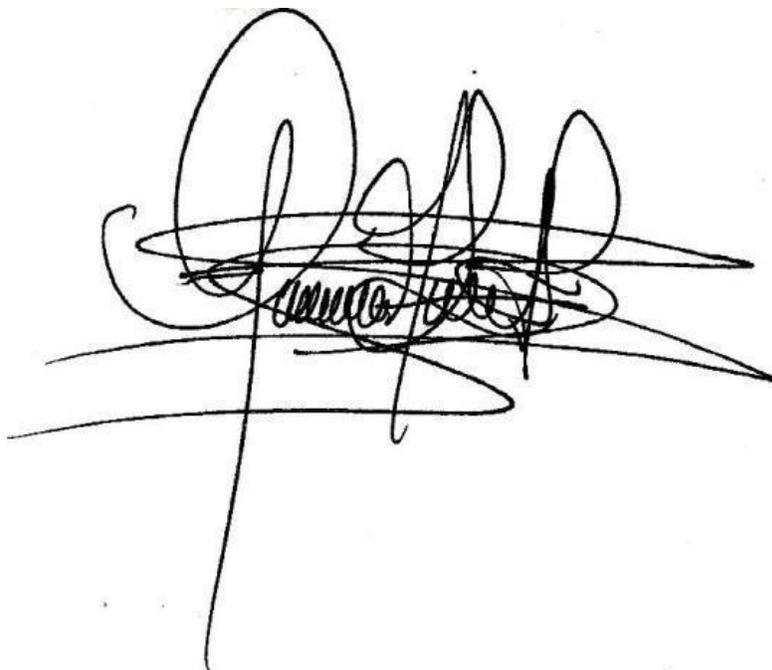
NOTIFICACIONES:

Dirección Física: Calle 5 No. 3A-19 El Juncal Palermo-Huila.

Dirección Electrónica: yemendezlo@gmail.com

Cel. 318 777 96 28.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'YEISON FABIAN MENDEZ LOSADA', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat illegible due to overlapping loops and strokes.

YEISON FABIAN MENDEZ LOSADA

C. C No. 1.075.258. 528

T. P No. 255. 694 C.S. de la J.