



**REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL**

**Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
Magistrada Ponente**

Proceso:	Ordinario Laboral de Primera Instancia
Radicación:	19-142-31-89-001-2019-00080-01
Juzgado Primera Instancia	Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto - Cauca
Demandante	ALEXANDRA OCAMPO RÍOS
Demandados	COLOMBIANA DE BEBIDAS Y ENVASADOS S.A. EN LIQUIDACION "COLBESA" y NUEVA GENERACION DE BEBIDAS S.A.S. "NGB S.A.S."
Asunto:	Revoca parcialmente Auto que resolvió excepciones previas.
Fecha:	Diecinueve (19) de noviembre de 2021
Auto escrito No.	011

I. Asunto

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, pasa la Sala a resolver el **recurso de apelación** formulado por las apoderadas judiciales de las demandadas, contra el auto calendarado 19 de marzo de 2021, proferido por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto - Cauca, por medio del cual, declaró no probada la excepción previa de habersele dado a la demanda el trámite de un proceso diferente al que corresponde y se aplazó la resolución de la excepción previa de caducidad o prescripción hasta el fallo.

II. Antecedentes

1. Pretensiones de la demanda.

La parte demandante llamó a juicio a COLOMBIANA DE BEBIDAS Y ENVASADOS S.A. EN LIQUIDACION "COLBESA" y NUEVA GENERACION DE BEBIDAS S.A.S. "NGB S.A.S.", con el propósito de que se declare que entre ella y las demandadas existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo y se de aplicación a los numerales 2 y 3 de la Ley 1010 de 2006 por la conducta de acoso laboral ejercida por el encargado del almacén frente a su representada y

tolerada por la empresa NGB S.A.S.; en consecuencia, se declare ineficaz o inexistente, sin solución de continuidad el despido de su poderdante, obligando a la sociedad demandada a pagar los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales y seguridad social hasta la fecha de su reintegro, así como las costas del proceso. Subsidiariamente solicita a su favor, la nivelación salarial en cuantía de \$1.110.000, correspondiente al cargo de almacenista para el que aduce fue contratada por la referida sociedad.

Mediante auto interlocutorio No. 46 del 05 de julio de 2019, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto - Cauca admitió la demanda y ordenó seguir el trámite del proceso ordinario laboral de primera instancia, surtir las notificaciones y correr traslado de la demanda a las empresas requeridas. Y a través del auto No. 76 el 03 de septiembre de 2019, vinculó al señor Diego Fernando Campo Salazar, encargado del almacén de la empresa demandada, quien posteriormente y ante su deceso, fue desvinculado mediante auto interlocutorio No. 37 del 19 de agosto de 2020, providencia en la cual se corrigió el trámite de la demanda para adecuarla a la Ley 1010 de 2006 y fijando fecha para la práctica de la audiencia del artículo 13 de la citada norma, la cual se realizó el 19 de Marzo de 2021 y en cuya etapa de saneamiento se volvió a adecuar el trámite a un proceso ordinario laboral de primera instancia.

2. Contestación de la demanda.

Dentro del término de traslado, la sociedad Nueva Generación de Bebidas S.A.S. NGB, contestó negando los hechos en la forma como fueron presentados en la demanda, oponiéndose a todas las pretensiones relacionadas con su representada y formulando las excepciones previas de (i) prescripción o caducidad, consistente en que la Ley 1010 de 2006 señala que las acciones derivadas del acoso laboral, caducarán en seis meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas y en este caso, la denuncia de acoso laboral fue remitida el 19 de febrero de 2018 a unos correos que tienen un dominio diferente al de su representada, mientras que la demanda se presentó el 22 de abril de 2019, transcurriendo más de los 6 meses. También interpuso la excepción de (ii) inepta demanda por falta de los requisitos formales o por indebida acumulación de pretensiones, pues la actora no especifica a cuál de las dos empresas demandadas se debe condenar y finalmente la excepción de (iii) habersele dado a la demanda el trámite de un proceso diferente al que corresponde, pues el Juzgado le dio el trámite de un proceso ordinario laboral, cuando en realidad debe

seguirse un proceso especial (breve, oral y sumario) de acoso laboral, conforme al trámite establecido en el artículo 23 de la Ley 1010 de 2006.

Colombiana de Bebidas y Envasados S.A. en Liquidación "COLBESA" contestó la demanda dentro del término concedido, negando los hechos en la forma como fueron presentados en la demanda, oponiéndose a todas las pretensiones relacionadas con su representada y formulando la excepción previa de: (i) prescripción o caducidad, consistente en que la Ley 1010 de 2006 señala que las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en seis meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas y en este caso, entre la fecha de la presunta conducta de acoso laboral (19 de octubre de 2016) y la presentación de la demanda, que según el acta de reparto fue el 22 de abril de 2019, han transcurrido más de 6 meses.

3. Decisión de primera instancia.

Mediante auto del 19 de marzo de 2021, el *A quo* decidió PRIMERO: APLAZAR para decidir en la sentencia la excepción previa denominada prescripción o caducidad propuesta por las dos demandadas. SEGUNDO: DECLARAR NO probada la excepción previa de habersele dado a la demanda el trámite de un proceso diferente al que corresponde. TERCERO: DECLARAR probada la excepción previa de inepta demanda por falta de los requisitos formales o por indebida acumulación de pretensiones, porque la actora no especifica las pretensiones tercera y cuarta ante que demandada se reclaman, ordenándole a la demandante que precise a quien se dirigen dichas pretensiones.

Para adoptar tal determinación, destacó que si bien la Ley 1010 de 2006 establece en su artículo 13 el procedimiento judicial especial para la demanda de acoso laboral, en el libelo introductorio no solo se presentaron pretensiones relacionadas con la situación de acoso laboral, sino también otras pretensiones que tienen que ver con el proceso ordinario laboral; aunado a ello, la demandante no hizo uso de los mecanismo preventivos, pues no puso la queja ante el Comité de Convivencia ni ante el Ministerio de la Protección Social, entonces no activó el procedimiento especial de acoso laboral y por ello, el trámite que se le debe impartir es el del ordinario laboral, tal como lo explicó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL3075 de 2019 radicación 53.616 con ponencia de la doctora Ana María Muñoz Segura.

4. Recurso de Apelación.

Contra la decisión de las excepciones previas, la apoderada judicial de la empresa Colombiana de Bebidas y Envasados S.A. en Liquidación "COLBESA" formuló y sustentó recurso de apelación indicando respecto de la decisión del juez de aplazar la resolución de la excepción de caducidad hasta el fallo, a fin de practicar las pruebas; que desde la demanda, la actora confiesa que solo presentó una sola queja, la cual según la contestación de COLBESA se le dio solución pacífica en el momento en que la presentó; entonces no hay razón para que se busquen otras pruebas adicionales que no las hay, ni existen más pruebas que practicar, por lo que considera que si se puede resolver dicha excepción.

Por su parte la apoderada judicial de la sociedad Nueva Generación de Bebidas S.A.S. NGB, coadyuvó el recurso de apelación de la abogada de COLBESA e interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de la decisión que declaró no probada la excepción de haberse dado a la demanda el trámite de un proceso diferente al que corresponde, pues el Juez argumentó que no se evidencia una queja presentada al Comité de Convivencia, pero del escrito de demanda y de la contestación de la empresa en Liquidación COLBESA, se deduce que mientras duró la relación laboral de la demandante con dicha empresa, esto es del 02 de mayo de 2016 al 31 Diciembre de 2017, la actora si presentó una única queja ante el Comité de Convivencia el 19 de Octubre de 2016, siendo citado el supuesto acosador que ya falleció y quien declaró el 4 de noviembre de 2016, suscribiéndose un acuerdo por parte de estas dos personas el 30 de noviembre de 2016, demostrando que si se activaron los mecanismos preventivos, con lo que se cae el argumento del juzgador, pues la misma actora, la entidad y las pruebas lo demuestran. Y resalta que también se pretende en este juicio ventilar asuntos diferentes a los relativos al acoso laboral.

En la resolución del recurso de reposición, el operador judicial confirmó el auto que resolvió las excepciones previas, al considerar que la denuncia presentada por la actora en el año 2016 ante la empresa COLBESA, no cambia las circunstancias, porque dicha queja solo fue citada como un antecedente que sucedió al coincidir que con el anterior empleador laboraban los mismos empleados que continuaron con el nuevo empleador NGB, mientras que los hechos de la demanda aluden a unas presuntas conductas de acoso que se presentaron con la nueva empresa NGB en el año 2018, frente a la cual no existe queja presentada ante el Ministerio y respecto a los correos electrónicos dicha sociedad ha sido enfática y contundente en afirmar que nunca recibió dichos mensajes, que no conoció la queja; por lo tanto, los mecanismos preventivos no fueron activados. Situación que a su vez, sirve de apoyo a la decisión de diferir la

resolución de la excepción previa de caducidad hasta el fallo, pues existen unos hechos de presunto acoso laboral que se presentaron en 2018 y que continuaron en 2019, respecto de los cuales se puso una queja ante la empresa y en el escrito de demanda se está acusando el despido como una represalia por haber puesto la queja, entonces se debe establecer si se dieron estos hechos y cuando sucedieron, si fueron continuos y hasta cuando se extendieron, para poder contar el término de caducidad y si esos comportamientos fueron puestos en conocimiento del empleador.

Seguidamente concedió el recurso de apelación en el efecto suspensivo, porque uno de los cuestionamientos se dirige al trámite que se le ha dado a la demanda.

5. Trámite de segunda instancia.

5.1. Alegatos de conclusión

Las apoderadas judiciales de las partes, previo traslado para alegatos de conclusión, de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, se pronunciaron así:

Las apoderadas judiciales de las sociedades demandadas, coinciden en solicitar que se declare que el proceso que se debe tramitar bajo el proceso especial de acoso laboral de conformidad con la ley 1010 de 2006, no el de un ordinario laboral de primera instancia y se resuelva a su favor la excepción previa de la prescripción, en consecuencia, absuelva a sus representadas.

Para ello, reiteran que el Despacho en audiencia del 19 de marzo de 2021 aplazó la decisión de la excepción previa de prescripción propuesta por sus representadas, para resolverla de fondo en la sentencia, pese a existir pruebas suficientes como los documentos aportados por la actora y su confesión en los hechos de la demanda, en los que afirma que presentó una sola queja mediante el Comité de Convivencia Laboral ante COLBESA; la cual fue radicada por la demandante el 19 de octubre de 2016; recibíéndose la versión del señor Diego Campo (fallecido) ante el Comité de convivencia laboral el 4 de noviembre de 2016 y suscribiendo el acta de revisión del caso de presunto acoso laboral el 30 de noviembre de 2016 llegando a una solución pacífica, sin recibirse posteriormente más quejas por otros hechos en contra de su excompañero de trabajo; situaciones que dan cuenta que entre la fecha de la radicación de la queja y la presentación de la demanda ya había transcurrido el término de los 6 meses, presentándose el fenómeno de la prescripción, por lo tanto, para el funcionario

judicial era posible dilucidar que sí operaba la prescripción y por lo tanto, haber resuelto a su favor la referida excepción.

De otro lado, el curso del proceso que el juzgado había establecido para este caso objeto de la presente Litis, era el de un proceso especial por acoso laboral, sin embargo, de manera contraria e intempestiva el Despacho al iniciar la audiencia cambió el trámite hacia un proceso ordinario laboral de primera instancia, desconociendo que lo que motivó la demanda fue un presunto acoso laboral, no el reclamar salarios o prestaciones sociales en virtud del artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; pues las pretensiones de la actora relacionadas con acreencias laborales, serían el resultado de una eventual declaración a su favor de la pretensión principal del reconocimiento de la situación de acoso laboral, por lo que el trámite judicial que debe llevar a cabo el juzgado para estudiar y resolver la presente litis no se debe ni se puede desviar, porque siempre desde un inicio en la demanda han planteado la tesis de la discusión en un presunto acoso laboral según lo dispuesto por el artículo 12 de la ley 1010 de 2006.

III. CONSIDERACIONES.

1. Competencia.

Es esta Sala de Tribunal competente para conocer de la alzada propuesta por las apoderadas judiciales de las demandadas contra la providencia enunciada en los antecedentes, por ser el Superior Funcional del Juzgado que profirió la decisión atacada, la cual además es susceptible del recurso de apelación, en virtud de lo reglado en el numeral 3º del artículo 65 del C.P.T.S.S., con la modificación incorporada por el artículo 29 de la Ley 712 de 2001.

2. Alcance del recurso de apelación.

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., regula el principio de consonancia. Este consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso de apelación. En consecuencia, la decisión de segunda instancia no podrá tocar puntos no discutidos por las apelantes.

3. Problema Jurídico.

¿Fue acertada la decisión que negó la excepción previa de habersele dado a la demanda el trámite de un proceso diferente al que corresponde y determinó resolver la decisión de la excepción de caducidad o prescripción en el fallo?

4. Solución al problema jurídico planteado.

La respuesta al interrogante formulado, será **positiva** respecto a la excepción de habersele dado a la demanda el trámite de un proceso diferente al que corresponde, pero será **negativa** respecto a la excepción previa de prescripción o caducidad. Para la Sala, conforme a las pretensiones de la demanda y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, respecto a los requisitos para activar el procedimiento especial de la Ley 1010 de 2006, que no fueron cumplidos por la actora, es posible adelantar el presente asunto por el trámite del proceso ordinario laboral. De otra parte, y siguiendo el artículo 32 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 19 de la Ley 712 de 2001, no es posible alegar la caducidad como excepción previa. Mientras que la excepción previa de prescripción no fue probada.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

En materia de excepciones previas, el artículo 32 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 19 de la Ley 712 de 2001, dispone:

“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.

Las excepciones de mérito serán decididas en la sentencia.”

La norma en comento hace alusión a la oportunidad en la que deben resolverse las excepciones previas formuladas por la parte demandada al dar contestación a la demanda y la posibilidad de contraprobar por el demandante. Así mismo, a la proposición de la prescripción como excepción previa, cuando no haya discusión *sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de su suspensión*, no obstante, no se refiere a otras situaciones como por ejemplo, qué circunstancias configuran las mismas, si admiten convalidación y si es así, como

se efectuaría tal trámite, razón por la cual, en materia laboral se abre paso la instrumentación del artículo 1° del Código General del Proceso, toda vez, que el citado precepto claramente indica que se aplicará a todos los asuntos de cualquier jurisdicción o especialidad, en cuanto no estén regulados en otras leyes.

En ese orden, el numeral 7° del artículo 100 del CGP, instituye, que es causal de excepción previa *“Habérsele dado a la demanda el trámite de un proceso diferente al que corresponde.”* Y el del artículo 101 del mismo estatuto procesal, señala que *“Si prospera la de trámite inadecuado, el juez ordenará darle el trámite que legalmente le corresponda.”*

En ese sentido, el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, establece un procedimiento judicial especial para tramitar las controversias por presuntas conductas de acoso laboral, cuyo objeto es imponer las sanciones previstas en el artículo 10 de la citada ley, siempre que la persona objeto del hostigamiento, observe el procedimiento reglado por el artículo 9° de la misma norma, esto es, la interposición de la queja correspondiente ante el comité de convivencia de la empresa empleadora o ante el Ministerio del Trabajo, pues la no activación de las medidas preventivas ni de los mecanismos legales de protección establecidos en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, tampoco permiten que opere el procedimiento previsto en el artículo 12 ibídem, sino el medio de control judicial del proceso ordinario laboral, en virtud del artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.¹

Sumado a lo anterior, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia expresó: *“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.”*²

(...)

¹ CSJ. SL3075 del 30 de julio de 2019. Radicación 53616 MP. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA.

² CSJ. SL17063 del 5 de julio de 2017. Radicación 45992 MP. GERARDO BOTERO ZULUAGA.

“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.”³

“Una vez constituida la Sala en sede de instancia, y teniendo en cuenta que se conoce del caso en virtud del grado jurisdiccional de consulta, de forma preliminar insiste, como lo hizo al resolver el recurso extraordinario, que no se trata de un proceso especial de los que contempla la Ley 1010 de 2006 sino de las consecuencias que se generan como protección pero que se tramitan por medio de un proceso ordinario.”⁴

Finalmente, en la sentencia SL4430-2021, Radicación 83046 del 20 de septiembre de 2021, magistrado ponente, doctor Santander Rafael Brito Cuadrado, la Sala Laboral explicó: *“Con todo, no sobra decir que, en la citada sentencia de esta Corte, la CSJ SL17063-201, reiterada recientemente en CSJ SL058-2021, también se dijo que, «para la procedencia de la garantía prevista en la norma acusada [numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006], es indispensable la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente»,*

(...)

Teniendo en cuenta que, como se explicó en el cargo anterior, la Ley 1010 de 2006 tuvo como objeto la «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» (CSJ SL17063-2017), lo cual, redundando necesariamente en la falta de competencia de esta Corte para conocer del mismo, dado que la casación del trabajo procede exclusivamente respecto de sentencias proferidas en procesos ordinarios (CSJ AL3720-2021, CSJ AL3716-2021, CSJ SL3272-2021, CSJ AL3335-2021, CSJ AL3649-2021, CSJ SL3651-2021, entre otros) y, para el caso,

³ Ibídem.

⁴ SL194 del 2 de febrero de 2021. Radicación 76590. MP. OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

de forma excepcional solo cuando se trate de establecer los efectos que del trámite de acoso puedan surgir, como son la ineficacia del despido..

(...)

“Lo anterior, encuentra apoyo en providencias como CSJ AL3662-2020, en que se dijo:

En el presente caso, si bien las pretensiones de la demanda inicial iban encaminadas a tomar las medidas necesarias de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral que debían ser zanjadas a través del proceso especial, una de las solicitadas fue la indemnización por despido injusto. Esta Situación no habilita el recurso de casación pues lo que se advierte es una indebida acumulación de pretensiones que los sentenciadores no observaron, ya que dicha indemnización requiere de trámite ordinario.

(...)

A fin de que se entiendan las conclusiones a que finalmente llegará la Sala, es preciso traer a colación lo resuelto en providencia CSJ SL 2 ago. 2011, rad. 47080, en el que la Corporación precisó:

Resulta oportuno recordar que el artículo 144 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, dispone que «Las controversias que no tengan señalado un procedimiento especial, como las de disolución y liquidación de asociaciones profesionales, etc., se tramitarán conforme al procedimiento ordinario señalado en este Decreto».

Bajo ese entendimiento cuando un proceso tenga un trámite especial no se aplican las reglas de ordinario, pues es el legislador dentro de la libertad de configuración legislativa quien, en procura del orden social y la sana convivencia humana establece normas para cada asunto, considerando su carácter específico o general, complejidad, disciplina y su premura, para así fijarle un trámite concreto que corresponda a sus características.

Cuando la norma en mención establece que es el proceso ordinario y no uno especial, el que afronta la disolución y liquidación de asociaciones profesionales, lo hace de manera enunciativa o ejemplificativa, no a título limitativo o restrictivo, de modo que cualquier otro conflicto jurídico que no tenga señalado un proceso especial se discierne por el ordinario. (CSJ SL 2 ago. 2011, rad. 47080)

De la jurisprudencia aludida, se concluye entonces que el procedimiento especial de la ley 1010 de 2006, se sigue para efectos de imponer las sanciones de que trata el artículo 10 de la citada norma, mientras que las demás pretensiones deben seguir el trámite del proceso ordinario laboral, lo que conduce a confirmar en tal sentido la providencia objeto de alzada.

Ahora bien, respecto a la excepción previa de caducidad o prescripción, debe indicarse, que el primero hace referencia al término que tiene el interesado para interponer las acciones que la ley prevea, con el fin de buscar la protección de sus derechos y se predica del ejercicio del derecho de acción; mientras que la prescripción es el fenómeno mediante el cual el ejercicio de un derecho se adquiere o se extingue con el solo transcurso del tiempo, de acuerdo con las condiciones descritas en las normas que para cada situación se dicten bien sea en materia adquisitiva o extintiva.

Debe indicarse entonces que la caducidad de los 6 meses solo fue prevista en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, por lo que únicamente es predicable cuando se ejerciten las acciones consagradas en la referida ley, para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. De otra parte, se tiene que el artículo 100 del CGP no contempló la caducidad como causal de excepción previa y el artículo 32 del C.P.T y de la S.S. señala que la caducidad de la acción en materia laboral no opera como excepción previa, motivo por el cual debe ser interpuesta como excepción de mérito para ser estudiada en la sentencia que ponga fin al proceso.

No sucede lo mismo respecto a la prescripción extintiva, como forma de extinción o desaparición de un derecho real o personal o de una acción, cuando durante el tiempo determinado en la ley no se realizan ciertos actos, a fin de que las relaciones jurídicas no permanezcan inciertas en el tiempo y se solucionen; porque el artículo 32 del Código Procesal del Trabajo faculta a la demandada para que proponga como excepción previa la de prescripción, siempre y cuando no exista discusión en la fecha de exigibilidad de la pretensión o su interrupción. Así las cosas, si se presenta alguna discusión en torno a estos tópicos su decisión se diferirá a la sentencia. Esta excepción debe ser alegada, pues no opera de oficio.

4.1. Caso en concreto.

Examinado el texto de la demanda, se extrae que la demandante prestó sus servicios personales a través de dos contratos de trabajo a término indefinido: desde el 02 de mayo de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017 con la empresa COLOMBIANA DE BEBIDAS Y ENVASADOS S.A. EN LIQUIDACION

“COLBESA”, cuya terminación se dio por acta de transacción por mutuo acuerdo, a fin de que la empresa NGB la volviera a contratar, lo que en efecto sucedió desde el 01 de enero hasta el 31 de octubre de 2018, con terminación unilateral del empleador y según afirma, sin justa causa y luego de soportar conductas de acoso laboral por parte del encargado del almacén, de quien sostiene, estaba en relación de subordinación y recibía malos tratos, sobrecarga laboral, funciones diferentes a su cargo y palabras soeces; por lo que elevó queja ante el comité de convivencia laboral en noviembre de 2017. Sin embargo, la empresa NGB consintió los actos de acoso y para darle fin a dicha situación la despidieron sin justa causa, debido a sus continuas quejas verbales presentadas ante la jefe de logística en septiembre y octubre de 2018.

Se evidencia entonces que en la pretensión quinta se solicita la aplicación de sanciones del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, como declarar ineficaz el despido (segunda pretensión), cuyo trámite a seguir es el especial de la referida norma, mientras que el resto de pretensiones deben adelantarse por el proceso ordinario laboral. Existiendo una indebida acumulación de pretensiones propuestas como principales y cuyo trámite es diferente. En tal sentido debe recordarse que la prosperidad de la excepción previa de ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales o por indebida acumulación de pretensiones, conlleva a la terminación del proceso.

No obstante, y como el juzgador debe procurar determinar el sentido de las pretensiones y determinar si alguna de ellas es válida aun cuando no se haya formulado de la mejor manera, para efectos de lograr su solución y evitar incurrir en fallos inhibitorios, tal como lo señaló la CSJ-SL en providencia SL580 del 21 de agosto de 2013, radicado 43604, que en asuntos como el presente, se debe dar prelación al derecho sustancial sobre las formalidades, haciendo uso de la facultad de interpretar la demanda en su conjunto, cuando de ello pudieren surgir situaciones abiertamente confusas o contradictorias. Directriz que la Sala considera debe ser acatada, como quiera la interpretación de la demanda además constituye un deber para el juez, a la luz del mandato consagrado en el numeral 5° del artículo 42 del CGP.

En el presente caso, las pretensiones de la demanda procuran que se declare que durante la relación laboral de la actora con las demandadas, existió una situación de acoso laboral ejercida por el encargado del almacén contra la extrabajadora, la cual no solo fue consentida por las empresas, sino que generó la terminación unilateral de su contrato sin justa causa por parte de la empresa NUEVA

GENERACION DE BEBIDAS S.A.S. NGB S.A.S.; en consecuencia solicita se de aplicación al procedimiento sancionatorio del artículo 10 numerales 2 y 3 de la Ley 1010 de 2006, entre esas sanciones, declarar ineficaz su despido y sin solución de continuidad; sin embargo, la demandante durante el periodo del 01 de enero al 31 de octubre de 2018 que persistió la relación laboral con NGB S.A.S no se observa que hiciera uso de las medidas preventivas del artículo 9º de la citada norma, esto es, la interposición de la queja correspondiente ante el comité de convivencia de la empresa empleadora o ante el Ministerio del Trabajo, pues la única queja ante el Comité de Convivencia data del 19 de Octubre de 2016, siendo citado el supuesto acosador que ya falleció y quien declaró el 4 de noviembre de 2016 y se suscribió un acuerdo por parte de estas dos personas el 30 de noviembre de 2016, ya que la “constancia de la reunión del 19 de febrero de 2018” es una narración de hechos de la misma demandante. Así las cosas, la no activación de las medidas preventivas ni de los mecanismos legales de protección establecidos en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, tampoco permiten que opere el procedimiento previsto en el artículo 12 de la citada ley, sino el medio de control judicial del proceso ordinario laboral, en virtud del artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Además del reconocimiento e indemnización de los perjuicios morales y materiales a raíz de su estado de salud psíquico y emocional, la actora también pretende que se declare que entre ella y las demandadas existió un contrato de trabajo, bajo la modalidad y en el periodo señalado en la demanda, que fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador NGB S.A.S, el pago de los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir hasta su reintegro, seguridad social y subsidiariamente su nivelación salarial de acuerdo con el cargo de almacenista que aparece en su contrato con NGB; pretensiones que pueden someterse al conocimiento del juez laboral, como quiera que constituyen conflictos jurídicos que devienen directamente de la relación de trabajo que se dice, sostuvieron las partes, y pueden ser resueltas a través del proceso ordinario laboral. Por lo que se confirma en este aspecto la providencia recurrida.

Concerniente a la caducidad de los 6 meses, prevista en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 sólo para las acciones en ella consagradas, a fin de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, debe negarse por improcedente, pues como se dijo, en materia laboral no opera como previa.

En los términos de los artículos 32 la figura de la prescripción en materia laboral es viable y el artículo 488 del CST y 151 del CPTSS consagra la prescripción de las acciones que emanen de las leyes sociales en el término de tres (3) años que se contarán desde que la respectiva obligación se hizo exigible; salvo que, se hubiere presentado reclamación escrita por parte del trabajador al empleador acerca del derecho pretendido, en cuyo caso, por una sola vez, quedará interrumpido el término de prescripción, el cual empezará a contarse nuevamente a partir del reclamo por un lapso igual a la prescripción correspondiente⁵.

En el presente caso, junto con la demanda fue allegada constancia de no conciliación No.06 del 15 de enero de 2019 y No.706 de fecha 29 de noviembre de 2018, expedida por el Ministerio de Trabajo – Inspección de Trabajo de Santander de Quilichao, y el 20 de diciembre de 2017 se suscribió acta de transacción con la empresa COLBESA S.A.S. y existe certificación del 31 de Diciembre de 2017 de la misma empresa, donde consta que la demandante laboró desde el 02 de mayo de 2016 al 31 de diciembre de 2017, desempeñando el cargo de auxiliar almacén R&S III; por lo que para la fecha de interposición de la demanda, no había operado el fenómeno de prescripción. Lo mismo sucede frente a la empresa NUEVA GENERACION DE BEBIDAS S.A.S., cuya carta de despido data del 31 de octubre de 2018.

Así las cosas, se habrá de modificar la providencia recurrida, con la consecuente imposición de costas a cargo de la parte demandada, a quien se le resuelve de manera desfavorable la alzada y en favor de la parte actora, incluyendo la suma de NOVECIENTOS OCHO MIL QUINIENTOS VEINTISEIS MIL PESOS (\$908.526,00) en que se estima las agencias en derecho.

IV. DECISIÓN

En armonía con lo expuesto en precedencia, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Popayán,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el numeral primero del auto interlocutorio de fecha 19 de marzo de 2021, proferido por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto - Cauca, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por ALEXANDRA OCAMPO RIOS contra COLOMBIANA DE BEBIDAS Y ENVASADOS S.A. EN LIQUIDACION “COLBESA” y NUEVA GENERACION DE BEBIDAS S.A.S. “NGB S.A.S.”, y en su lugar, NEGAR por improcedente la excepción previa de caducidad

⁵ Artículo 489 CST.

formulada por la parte demandada. Y DECLARAR no probada la excepción previa de prescripción de que trata el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, formulada por la demandada, por las razones expuestas en la parte considerativa de este proveído.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la providencia recurrida.

TERCERO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte demandada – recurrente, a quien se le resuelve de manera desfavorable el recurso de apelación y en favor de la parte demandante, incluyendo la suma de NOVECIENTOS OCHO MIL QUINIENTOS VEINTISEIS MIL PESOS (\$908.526,00) en que se estima las agencias en derecho.

CUARTO: Notifíquese esta decisión por estados electrónicos, conforme a los señalado en el Decreto 806 de 2020, con inserción de la providencia en los mismos.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

*Firma válida
providencia judicial*



CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA PONENTE



CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
Magistrado



LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
Magistrado