



Medellín, once (11) de octubre dos mil veintitrés (2023)

REFERENCIA: RECURSO DE APELACIÓN- ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: FREDY ARNULFO LOZADA LONDOÑO.
DEMANDADO: BANCO DE OCCIDENTE S.A.
PROCEDENCIA: JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
RADICADO: 05001-31-05-013-2022-00336-01

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, procede a resolver el recurso de apelación, interpuesto por la sociedad demandada, contra el auto del cuatro (4) de agosto de 2023, dictado por el JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, mediante el cual se declararon imprósperas las excepciones previas de FALTA DE COMPETENCIA RESPECTO DE LA PRETENSIÓN DE ACOSOLABORAL, HABÉRSELE DADO A LA DEMANDA EL TRAMITE DE UNPROCESO DIFERENTE AL QUE CORRESPONDE, CADUCIDAD, acto seguido declaró prospera la excepción previa de PRESCRIPCIÓN, dando por terminado el proceso ordinario laboral de primera instancia, instaurado por el señor FREDY ARNULFO LOZADA LONDOÑO contra EL BANCO DE OCCIDENTE.

El presente asunto fue debidamente discutido por los miembros integrantes de la Sala, acogándose el proyecto de providencia presentado por el Magistrado Ponente Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, consignado en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

El actor formuló demanda ordinaria laboral contra el BANCO DE OCCIDENTE, a través de la cual pretende se declare que entre él y la entidad accionada existió un contrato de trabajo a término indefinido del 13 de noviembre de 1984 al 28 de noviembre de 2007, fecha en que fue despedido en forma unilateral y sin justa causa. Que se declare que la conducta de los jefes, fue constitutiva de acoso laboral, debiéndose declarar que fue víctima de ACOSO LABORAL, siendo el despido ineficaz.

Como consecuencia de lo anterior, se condene a la accionada BANCO DE OCCIDENTE a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno igual o de

superior categoría, al momento en que fue retirado del servicio por parte del banco demandado, debiéndole pagar los salarios y las prestaciones sociales causadas desde el momento del despido hasta cuando se hiciere efectivo el reintegro.

La demanda fue admitida mediante auto del 8 de septiembre de 2022.

BANCO DE OCCIDENTE., le dio respuesta a la demanda, formulando varias excepciones, las que se transcriben de la siguiente manera:

“...PRESCRIPCIÓN.

La cual se propone en atención a lo previsto en el artículo 32 del C.P.T., que prevé: “... *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 en concordancia al artículo 151 del C.P.T. que indica: “*Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible...*”

Lo anterior con base en los documentos aportados y en la confesión del demandante en el escrito de demanda, de donde se desprende que, la terminación del contrato de trabajo finalizó el pasado 28 de noviembre de 2007, y la presente demanda solo fue instaurada hasta el pasado 08 de agosto de 2022, por lo anterior es claro que pasó más de una década antes de que el demandante iniciara la acción en contra de BANCO DE OCCIDENTE S.A.

Igualmente, tampoco se acredita por ningún medio que, el demandante, haya radicado reclamación alguna ante la Compañía que interrumpiese de alguna el fenómeno de la prescripción.

En todo caso, y tal como se ampliará en los hechos y razones de la defensa, no le es dable al profesional del derecho que representa a la parte demandante indicar que, apenas hasta el 2020 el Sr. Fredy Arnulfo se entera de la supuesta “injusticia” porque primero, no prueba nexo causal alguno entre lo ocurrido supuestamente con el Sr. Juan Diego Daza Ocampo y la terminación de su contrato de trabajo; segundo, porque es claro que mi representada actuó conforme a la facultad otorgada por la ley, terminando el contrato de trabajo sin justa causa y pagando la indemnización correspondiente.

FALTA DE COMPETENCIA RESPECTO DE LA PRETENSIÓN DE ACOSO LABORAL Y HABERSELE DADO A LA DEMANDA EL TRAMITE DE UN PROCESO DIFERENTE AL QUE CORRESPONDE

Indica la Ley 1010 de 2006:

“ARTÍCULO 12. COMPETENCIA. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.”

“ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

(...)

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.”

Por lo anterior, la declaratoria de acoso laboral si bien puede ser tramitado ante el Juez del Trabajo, el mismo deberá realizarse mediante el procedimiento especial contenido en el artículo 13 de la ley 1010 de 2006.

Igualmente, en jurisprudencia reciente de la Corte Suprema de Justicia, el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria indicó en sentencia SL 4430 de 2021:

*“Sin embargo, aclarando de una parte, que se muestra acertado lo expresado por el adquem al citar la sentencia de esta Sala, la CSJ SL17063-2017 que a su vez memoró a CSJ AL, 2 ag. 2011, rad. 47080, en el sentido de que, **bajo la órbita ordinaria no es posible conocer del trámite de los procesos especiales de acoso laboral consagrados en la Ley 1010 de 2006,** pero sí de los efectos que de ella puedan surgir, como son la ineficacia del despido, tal y como ocurre en el presente caso, en el que el recurrente lo que busca es la activación de las garantías contra actitudes retaliatorias del empleador a través de su gerente regional, en los términos del numeral 1º del artículo 11 de la mencionada ley.*

Y que en el presente proceso finalmente no se acreditó el despido indirecto del actor por acoso laboral, para esta Corporación, aun cuando el Colegiado hubiere incurrido en interpretación errónea del precepto acusado, al considerar que el despido indirecto no activa la garantía de estabilidad al trabajador con fines de reintegro, ello resultaría inane en la medida que en sede de instancia se llegaría a la misma conclusión absoluta, en razón a que, dada la vía directa escogida, permanece incólume que la renuncia de José Javier Cardona Gaviria no estructuró un auto despido o despido indirecto, dado que en el escrito de dimisión no expresó los hechos generadores del mismo, atribuibles a la demandada.

(...)

***“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)”*

Es importante reiterar que, el legislador, mediante la Ley 1010 de 2006, estableció un proceso preferente y sumario, para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral,

indicando expresamente en el artículo 10, las sanciones en caso de comprobarse acoso aboral, Por todo lo anterior, y conforme a lo pretendido por la parte demandante respecto de declarar el acoso laboral, usted Señor Juez no tiene competencia para dictar dicha declaración, en la misma que, esta debió ser tramitada a través del proceso especial contenido en la ley para el tema.

CADUCIDAD.

La propongo con fundamento en lo previsto en el artículo 18 de la ley 1010 de 2006, que indica:

ARTÍCULO 18. CADUCIDAD. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 2209 de 2022. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

Ahora, se debe tener en cuenta que la norma aplicable para el momento de los hechos, indicaba un término de caducidad de 6 meses, pero, aun en gracia de discusión, es claro que, a la fecha de radicado de la demanda, han pasado más de tres años conforme a la normatividad vigente.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que tanto los supuestos hechos configurativos del acoso, como la terminación el contrato de trabajo del demandante ocurrieron en el año 2007, es claro que ya se cumplió el término trienal determinado en la ley para iniciar las acciones concernientes para declarar la existencia de un acoso laboral...”

2. DECISIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA:

La oficina judicial de primera instancia, en la audiencia del artículo 77 del C.P.T. y de la S.S., en la etapa de decisión de excepciones, llevada a cabo el 4 de agosto de 2023, al resolver sobre las excepciones previas consideró lo siguiente:

En primer lugar, indicó que en cuanto a las excepciones denominadas **FALTA DE COMPETENCIA RESPECTO A LA PRETENSIÓN DE ACOSO LABORAL Y HABERSE LE DADO A LA DEMANDA AL TRÁMITE DE UN PROCESO DIFERENTE AL QUE CORRESPONDE**, no son procedentes, argumentando que según la parte pasiva, la declaratoria de acoso laboral, aunque es competencia del Juez Laboral, sólo puede darse en el marco del procedimiento especial contemplado en el artículo 13 de

la Ley 1010 del año 2006, excepción que va íntimamente ligada al de trámite inadecuado, debiéndose tener en cuenta que el legislador instituyó un procedimiento especial para verificar conductas constitutivas de acoso laboral, pero este procedimiento especial tiene unas características particulares, y es que debe desarrollarse mientras la relación de trabajo está en curso o vigente lo anterior, en aras de garantizar el ejercicio del vínculo laboral por parte del trabajador en condiciones que no atenten contra su dignidad humana y desprovista de cualquier tipo de maltrato físico, mental y psicológico.

Acto seguido, indicó la juez que ha considerado la Corte Suprema de Justicia- Sala de Casación Laboral, que existe la posibilidad de demostrar la ocurrencia del acoso laboral con miras a obtener derechos exigibles a partir de la terminación del contrato de trabajo, como podrían ser la ineficacia del despido, el reintegro, la indemnización de perjuicios, entre otros, a través del proceso ordinario laboral, como sería el caso que acá se pretende.

Así que, si la víctima de acoso laboral no pone en marcha los mecanismos de protección a los cuales refiere el artículo 11 de la Ley 1010 del año 2006, la consecuencia de dicha inacción no es un impedimento para el acceso a la administración de Justicia, que es incluso un derecho fundamental, sino que la consecuencia es el deber de someterse a un procedimiento de carácter ordinario, como quiera que el procedimiento especial previsto en la misma normativa está dirigido exclusivamente, a la imposición de las sanciones contempladas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, para la persona que realiza conductas constitutivas de acoso o para el empleador que las tolera.

Concluyendo, la *a quo*, que no aprecia en este especial escenario la interposición de ninguna queja, por parte del demandante durante la vigencia de su relación laboral, bien fuera al Comité de convivencia de la entidad empleadora o al Ministerio del Trabajo; además de que la terminación del contrato de trabajo entre el señor Fredy Arnulfo Losada Londoño y el Banco Occidente se produjo el día 28 de noviembre del año 2007 y las pretensiones están dirigidas al reintegro por la ineficacia del despido, siendo clara la inaplicabilidad en el presente asunto del procedimiento especial contemplado en el artículo 13 de la Ley 1010 2006, y consecuentemente la procedibilidad de dar trámite a la demanda conforme el proceso ordinario demarcado en el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, en consecuencia, estas excepciones no tienen vocación.

En lo que corresponde a la **EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD**, esta se formula con fundamento en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, aclarando que, si bien esta fue modificada por el artículo 1 de la Ley 2209 2022 para ampliar el término a 3 años, para la fecha ocurrencia de los hechos del presente asunto, estaba vigente el artículo en su redacción original, el cual contemplaba la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral en un término de 6 meses, término que la pasiva considera más que vencido por haberse terminado la relación laboral en el año 2007.

Considera la Juez de instancia, que la resolución de esta excepción está estrechamente ligada a los argumentos ya expuestos por cuanto la caducidad prevista en el artículo 18 de la Ley 1010 del año 2006, está dirigida a la acción del procedimiento especial contemplado en la misma normativa y tratándose el presente litigio de un proceso ordinario laboral, la caducidad no tiene ninguna aplicabilidad, por lo que esta excepción tampoco está llamada prosperar.

En cuanto a la **EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN**, esta fue declarada probada, y en consecuencia, se ordenó la terminación del proceso, tras considerar que los arts. 488 del CST y 151 del CPL, establecen que las acciones que emanen de las leyes sociales prescriben en 3 años que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible.

Concluyendo la Juez que después de hacer un extenso recuento del caso y analizando los hechos de libelo genitor su aceptación por parte de la accionada, y los documentos que dan fe del extremo final del contrato de trabajo (el contrato de trabajo, la certificación laboral, la misiva, determinación del contrato sin ninguna motivación y la liquidación final de prestaciones sociales), no existe duda de que el mismo finiquito el 28 de noviembre de 2007, luego, la obligación hoy reclamada se hizo exigible desde aquella fecha, por lo que debió solicitarse a través de proceso ordinario dentro de los 3 años siguientes a tal reconocimiento o por lo menos presentar reclamación ante el obligado para efectos de interrumpir el término prescriptivo conforme al artículo 151 del C.P.T y de la S.S, lo que no ocurrió, pues la demanda se impetró 8 de agosto de 2022, esto es casi una década después.

Y si bien la parte actora, considera que en el caso particular no hay afectación de la prescripción de los derechos que aquí se solicitan, como quiera que pretende cuestionar la eficacia de la terminación del contrato por una información de la cual el demandante tuvo noticia en el año 2020, como es la presunta condena por hurto de

quien fuere su jefe inmediato, situación que no está considerada legalmente como un factor de interrupción o suspensión de la prescripción.

Indicando, además que esta afirmación no se advierte que tenga un nexo causal con la situación laboral del actor. Casi 13 años atrás, hecho que se insiste, no es constitutivo de interrupción de la prescripción ni de su suspensión. En el contexto, los artículos 489 del Código sustantivo del trabajo y 151 del Código procesal del trabajo y la Seguridad Social.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN:

En primer lugar, el apoderado del demandante, inconforme con la anterior decisión, interpuso recurso de apelación, en relación con la **EXCEPCIÓN PREVIA DE PRESCRIPCIÓN**, manifestando que no comparte la decisión del juzgado, argumentado que lo que busca con el litigio es que se analice detenidamente el caso de su representando Fredy Arnulfo, quien se vio inmiscuido en una injusticia que se cometió en contra de él, al ser tomado como chivo expiatorio por parte de quien fue su jefe, el señor Juan Diego Daza, quien comenzó a robar de forma consecutiva en el Banco y después le endilgaron la culpa a Freddy por lo que fue despedido, situación que pretendía acreditar con la prueba testimonial que se había solicitado en el libelo genitor.

Considerando el recurrente que en el caso del demandante no se desliga el derecho laboral con el derecho penal, ya que hay una condena en contra del señor Juan Diego Daza, por el robo continuó al banco, y en razón de esta situación fue que su representado fue obligado a realizar la prueba del polígrafo con antelación al despido, lo que fue constitutivo del acoso laboral.

Y si bien, la excepción de prescripción puede resolverse como previa o de fondo, lo que pretende es que se resuelva de fondo, para poder entrar a analizar que la conducta de Juan Diego, quien fue el jefe de su apoderado, afectó los derechos laborales del accionante, existiendo una discusión por resolver, no siendo viable resolver esta excepción como previa, pues esta se da en los casos que no haya discusión sobre la exigibilidad de la pretensión o la interrupción, lo que no sucede en el caso de su representado.

Conforme con lo anterior, solicita a esta magistratura que no sea declarada probada la excepción previa propuesta de prescripción, sino que la misma se resuelva de fondo.

De otro lado, la apoderada de la sociedad accionada recurre la decisión, manifestando su inconformidad respecto de la no procedencia de las excepciones denominadas **FALTA DE COMPETENCIA RESPECTO DE LA PRETENSIÓN DE ACOSO LABORAL Y HABERSE LE DADO UN TRÁMITE DIFERENTE A LA DEMANDA A LA QUE CORRESPONDE Y, CONSECUENTEMENTE, TAMBIÉN A LA DE CADUCIDAD QUE SE INTERPUSO.**

Argumentó, que dentro de la Ley 1010 del año 2006, no se establece que para promover o instaurar la acción especial de acoso laboral sea necesario que el trabajador se encuentre vinculado con la compañía, sino simplemente que aduzca haber sido víctima de un acoso laboral.

Esta Ley 1010 del año 2006, en su artículo 12, establece lo concerniente a la competencia, siendo esta restrictiva, señalando que corresponde a los jueces de trabajo, mediante un procedimiento especial que debe ser respetado por los jueces, así que cuando un proceso tenga un trámite especial no se aplican las reglas del proceso ordinario, pues el legislador dentro de la libertad de configuración legislativa, quieren procurar el orden social y la sana convivencia humana, estableciendo normas para cada asunto, considerando su carácter específico, general, su nivel de complejidad y premura, para así fijarle un trámite concreto que corresponde a sus características especiales.

Acto seguido, manifiesta interponer también el recuso de apelación, frente a la decisión de no dar por demostrada la excepción previa de caducidad, argumentando que se encuentra demostrado que lo que aquí pretende el demandante es la declaración de un presunto acoso laboral, así que con base en el artículo 18 de la Ley 1010 del año 2006, que estableció 6 meses a partir de la exigibilidad a partir del del último hecho indicativo como acoso laboral, para el caso el demandante dentro de la narración a su demanda, señala que el supuesto acoso laboral de que del que fue objeto data del mes de septiembre de 2007, transcurriendo el término establecido, por lo que esta excepción también deben prosperar.

Para finalizar solicito la abogada del Banco accionado, se adicione la sentencia, en el sentido de condenar en costas a la parte demandante como quiera que en los términos del artículo 365 del Código General del Proceso, prosperó la excepción previa de prescripción, y es con ocasión a esto, el despacho declara la terminación del proceso.

Solicitud que no fue acogida por la Juez de instancia, argumentando que el numeral 1 del artículo 365 del CGP, prevé la posibilidad de imponer condena en costas a quien resulte vencido con la formulación de excepciones previas, situación que no atribuye a la parte demandante, pues por su rol procesal no formula excepciones previas.

En este sentido, el despacho advierte impertinente la formulación de condena en costas a la parte demandante en este escenario y por esta razón, considera que no era ni siquiera uno de los puntos objeto de decisión en el marco de esta decisión de excepciones previas, razón por la cual se niega la solicitud de adición o complementación.

No conforme con la decisión, la apoderada de la accionada, interpuso el recurso de apelación, aduciendo que debe realizarse un análisis extensivo del artículo 365 del CGP, en el sentido de que este estudio debe realizarse desde el punto de vista que el demandante interpuso una demanda a través de la cual se efectuaron los respectivos mecanismos de defensa, formulándose las excepciones previas, lo que ha generado un desgaste no solamente judicial, sino también un desgaste a su representada que le ha implica un estudio previo del proceso, y es en este sentido que se recurre la decisión, solicitando que se condene en costas a cargo de la parte accionante.

4. DE LOS ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, la apoderada judicial de la demandada BANCO DE OCCIDENTE, allegó escrito de alegaciones, en el cual señaló lo siguiente:

“...

1. *DE LA PROCEDENCIA DE LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION*

Para derruir la decisión de primera instancia que declaró prescrita la acción en cabeza del demandante, el apoderado de la parte demandante señaló que, los términos de prescripción deben analizarse desde el año 2020, momento en que el demandante tuvo conocimiento de la condena del señor Juan Diego Daza, quien alega fue su jefe inmediato.

Al respecto, debe decirse que, tal como concluyó la *a quo*, al interior del presente proceso no obra prueba de la existencia de un nexo de causalidad en la terminación del contrato de trabajo del demandante, ocurrido el 28 de enero del 2007, y la

condena proferida en contra del señor Juan Diego Daza, ya que, transcurrieron cerca de 16 años desde que la relación laboral finalizó con la Compañía, sin que haya sido motivada por una causal específica, sino que se dio sin justa causa y con el correspondiente pago de la indemnización por despido.

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que al interior del presente proceso operó el fenómeno de la prescripción, en atención a lo previsto en el artículo 32 del C.P.T., que prevé: “... *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 en concordancia al artículo 151 del C.P.T. que indica: “*Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible...*”

Lo anterior, con base en los documentos aportados y en la confesión del demandante en el escrito de demanda, de donde se desprende que, la terminación del contrato de trabajo finalizó el 28 de noviembre de 2007, y la presente demanda solo fue instaurada hasta el pasado 08 de agosto de 2022, por lo anterior, es claro que pasó más de una década antes de que el demandante iniciara la acción en contra de BANCO DE OCCIDENTE S.A.

Igualmente, tampoco se acredita por ningún medio que, el demandante haya radicado reclamación alguna ante la Compañía que interrumpiese de alguna el fenómeno de la prescripción.

En los términos anteriores, y teniendo en cuenta los inocuos fundamentos de la parte demandante en su recurso de apelación, en donde se destacan los mismos aspectos planteados desde la demanda, consistentes en que, el demandante sólo conoció de la condena proferida en contra de quien fuera su jefe inmediato hasta el año 2020, señalando además que, este hecho estuvo ligado a la prueba de polígrafo realizada por parte de mí representada antes de dar por terminado su contrato de trabajo, sin que obre prueba en el expediente de dichas circunstancias, y mucho menos del nexo de causalidad existente entre todas estas situaciones y su desvinculación.

En este sentido, solicito sea confirmada la decisión de primera instancia que declaró prescrita la acción por parte del demandante.

Solo a modo de discusión, en el evento de revocarse la decisión, debe tenerse en cuenta lo expuesto en la audiencia frente a lo resuelto por el Juzgado respecto de las demás excepciones propuestas así:

2. *DE LA PROSPERIDAD DE LA EXCEPCION PREVIA DE FALTA DE COMPETENCIA RESPECTO DE LA PRETENSIÓN DE ACOSO LABORAL Y HABERSELE DADO A LA DEMANDA EL TRAMITE DE UN PROCESO DIFERENTE AL QUE CORRESPONDE*

Contrario a lo que concluyó la *a quo*, las pretensiones del demandante están estructuradas a partir de un supuesto acoso laboral en que incurrió mi representada, motivo por el cual debe darse aplicación a la Ley 1010 del 2006, a través del cual se establece un procedimiento especial para la demostración de conductas constitutivas de acoso laboral.

En efecto, a través de la citada normatividad se estableció por el Artículo 12. Que, la Competencia para conocer de estos asuntos *“Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.”*

Asimismo, se establece por el Artículo 13, el procedimiento sancionatorio, donde se señala que, *“Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:*

(...) Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.”

De conformidad con lo anterior, la declaratoria de acoso laboral, si bien puede ser tramitado ante el Juez del Trabajo, el mismo deberá realizarse mediante el procedimiento especial contenido en el artículo 13 de la ley 1010 de 2006.

Igualmente, en jurisprudencia reciente de la Corte Suprema de Justicia, el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria indicó en sentencia SL 4430 de 2021:

“Sin embargo, aclarando de una parte, que se muestra acertado lo expresado por el ad quem al citar la sentencia de esta Sala, la CSJ SL17063-2017 que a su vez memoró a CSJ AL, 2 ag. 2011, rad. 47080, en el sentido de que, bajo la órbita ordinaria no es posible conocer del trámite de los procesos especiales de acoso laboral consagrados en la Ley 1010 de 2006, pero sí de los efectos que de ella puedan surgir, como son la ineficacia del despido, tal y como ocurre en el presente caso, en el que el recurrente lo que busca es la activación de las garantías contra actitudes retaliatorias del empleador a través de su gerente regional, en los términos del numeral 1º del artículo 11 de la mencionada ley.

Y que en el presente proceso finalmente no se acreditó el despido indirecto del actor por acoso laboral, para esta Corporación, aun cuando el Colegiado hubiere incurrido en interpretación errónea del precepto acusado, al considerar que el despido indirecto no activa la garantía de estabilidad al trabajador con fines de reintegro, ello resultaría inane en la medida que en sede de instancia se llegaría a la misma conclusión absolutoria, en razón a que, dada la vía directa escogida, permanece incólume que la renuncia de José Javier Cardona Gaviria no estructuró un auto despido o despido indirecto, dado que en el escrito de dimisión no expresó los hechos generadores del mismo, atribuibles a la demandada.

(...)

“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. Cuandola 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 oejemplificativa, 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)”

Es importante reiterar que, el legislador mediante la Ley 1010 de 2006, estableció un proceso preferente y sumario para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, indicando expresamente en el artículo 10, las sanciones en caso de comprobarse acoso aboral.

Por todo lo anterior, y conforme a lo pretendido por la parte demandante respecto de declarar el acoso laboral, la demanda que aquí nos convoca debió ser tramitada a través del proceso especial contenido en la ley para el tema.

3. *DE LA PROCEDENCIA DE LA EXCEPCION DE CADUCIDAD*

En concordancia con lo expuesto en el numeral que precede, con fundamento en lo previsto por el artículo 18 de la ley 1010 de 2006, *“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”*.

Ahora, se debe tener en cuenta que la norma aplicable para el momento de los hechos indicaba un término de caducidad de 6 meses, pero, aun en gracia de discusión, es claro que a la fecha de radicado de la demanda han pasado más de tres años conforme a la normatividad vigente.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que, tanto los supuestos hechos configurativos del acoso, como la terminación el contrato de trabajo del demandante ocurrieron en el año 2007, es claro que ya se cumplió el término trienal determinado en la ley para iniciar las acciones tendientes a que sea declarada la existencia de un acoso laboral.

Con fundamento en los argumentos expuestos, solicito se revoque la decisión de primera instancia, y, por el contrario, solicito a su Honorable sala declarar que al interior del presente proceso son procedentes las excepciones previas propuestas y no acogidas en primera instancia...”

5. CONSIDERACIONES:

La Sala se ocupará, en primer lugar, del estudio del recurso de apelación interpuesto por el apoderado del actor, con apego al imperativo contenido en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, según el cual: *“La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”*.

La norma legal que establece en el procedimiento laboral la excepción de prescripción como previa, es el artículo 32 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que dispone lo siguiente:

“...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.”

Lo antes expuesto deja ver con claridad que, el análisis y resolución del fenómeno extintivo de la prescripción, como excepción previa, se restringe a los eventos en que no exista disparidad o contención respecto a la fecha de exigibilidad de las obligaciones o derechos pretendidos, su suspensión o interrupción.

Analizado el sub examine, tenemos que el abogado del actor en su recurso de apelación, se opone a que se haya declarado próspera la excepción previa de prescripción, argumentado que existe discusión en el litigio, considerando que los términos de prescripción deben analizarse desde el año 2020, momento en que el demandante tuvo conocimiento de la condena del señor Juan Diego Daza, quien alega fue su jefe inmediato, y que ante su actuar delictivo tuvo injerencia en su despido, y en la prueba de polígrafo realizada por parte del Banco, antes de dar por terminado su contrato de trabajo.

De otro lado, la sociedad demandada, asume una postura contraria, argumentando que el momento a partir del cual debe contabilizarse el término de la prescripción de la acción judicial, es desde que finalizó el contrato de trabajo del accionante, esto es, el 28 de noviembre de 2007, fecha a partir de la cual se hacían exigibles las obligaciones a cargo de su representada, en caso de existir.

Acorde a lo anterior, en materia laboral se aplican las reglas contenidas en los artículos 151 del CPTSS y 488 del CST, las cuales son claras en consagrar que la acción para reclamar el derecho prescribe en tres años que se cuenta desde que la “...**respectiva obligación se haya hecho exigible**”, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el CPTSS o en el CST, al igual que el simple reclamo escrito sobre un derecho determinado y recibido por la correspondiente persona que debe reconocerlo, interrumpirá el término prescriptivo.

Conforme lo que viene de decirse, tratándose de la acción para demandar la ineficacia de un despido, con el consecuente reintegro y pago de prestaciones sociales, bajo cualquier supuesto, es decir incluido el de un acoso laboral, esta Sala tiene la postura que dichas acciones judiciales prescriben en el término de los tres (3) años que establece el Art. 151 del CPT y la SS., término que se debe contar, **desde la fecha que el contrato de trabajo finaliza**, por cuanto se reitera, las normas que gobiernan lo relativo a la prescripción, son claras en determinar que la única situación a tener en cuenta es el momento a partir del cual se hizo exigible el derecho.

Expuesto lo anterior, tenemos que el recurrente insiste, en que existe discusión de la fecha de exigibilidad del derecho, considerando que la misma debe analizarse desde el año 2020, data en la que se enteró de la condena que fue impuesta a quien fuera su superior, y que tuvo incidencia en la terminación de su contrato de trabajo con la accionada, sin embargo para que el acciona pudiera ejercer la acción judicial por un presunto despido fundado en acoso laboral, no estaba sujeto a ninguna otra decisión judicial.

De otra parte, la afirmación de la supuesta condena respecto del señor JUAN DIEGO DAZA OCAMPO, de quien aduce el actor fue su superior, y quien fue supuestamente condenado a Diez (10) años de prisión por los delitos de Hurto Agravado y Calificado y Acceso Abusivo a un sistema Informático, no existe en el expediente prueba de ello, por lo que la citada afirmación no tiene asidero en el presente litigio, pues son simples afirmaciones sin sustento probatorio.

Además como de manera acertada lo indicó la *a quo*, no existe nexo de causalidad entre la terminación del contrato del accionante el 28 de noviembre de 2007, y el supuesto hecho delictivo de un tercero; estando claro que la finalización del contrato del actor Lozada Londoño se dio sin justa causa del empleador, encontrándose ello dentro de las facultades del empleador, que trae consigo una consecuencia, que es el

pago de la indemnización por despido sin justa causa, quedando demostrada la liquidación de esta indemnización, por valor de \$54'399.282.(página 19 del archivo digital 002Demanda).

Aunado a lo anterior, tampoco reposa en el archivo digital, prueba que evidencia el sometimiento del demandante al polígrafo en el mes de septiembre de 2007, esto es con antelación a su despido, hecho que afirmó el actor que constituía una conducta de acoso laboral.

Lo que lleva a concluir a esta Colegiatura, que el supuesto actuar delictivo que pregona el demandante, fue desarrollado por su superior jerárquico durante su relación laboral con el Banco, y que dio al traste con su contrato de trabajo, no tiene incidencia en este litigio, como lo pretende el demandante, pues se reitera el contrato de trabajo del señor Lozada Londoño finalizó sin justa causa por el empleador, con el pago de la indemnización correspondiente, lo que nos lleva establecer, que no le asiste razón al demandante en sus argumentos de alzada.

Por el contrario, encuentra esta Sala que en el caso en estudio, del libelo genitor se colige que el actor confiesa que su contrato finalizó con el Banco el día **28 de noviembre de 2007**, situación que fue aceptada por la entidad accionada, encontrándose además soporte probatorio que igualmente lo acredita, como fue la carta de terminación del contrato de trabajo y la liquidación de las prestaciones sociales, documentos de los que se colige que la terminación fue sin justa causa, y que en razón a ello se le concedió la indemnización por el despido, pagándosele como ya se dijo la suma de \$54'399.282, documentos insertos a folio 18 y 19 del archivo digital 002Demanda y los folios 28 y 29 del archivo 009ContestacionBancoOccidente.

Así, las prestaciones reclamadas con la demanda se hicieron exigibles desde el **28 de noviembre de 2007**, data en la que se le terminó el contrato al demandante, contando con tres (3) años para acudir a la jurisdicción ordinaria y reclamar las prestaciones de las que se creía merecedor, sin embargo, tan solo instaura la demanda el pasado **05 de agosto de 2022** (página 1 del archivo digital 002Demanda), es decir, que trascurrieron más de **14 años**, entre la exigibilidad del presunto derecho, y el inició de la acción en contra del BANCO DE OCCIDENTE, siendo más que acertada la declaración de la excepción de prescripción como previa, al no haber reclamados el demandante los derecho pretendido dentro de los tres (3) años siguientes a la exigibilidad, lo que nos llevará a confirmar la decisión de primera instancia.

Y si bien, la apoderada del Banco de Occidente interpuso recurso de apelación respecto de las excepciones previas que no fueron declaradas por la *a quo*, su pronunciamiento estaba supeditado a la no confirmación de la excepción previa de prescripción, como fue expuesto por la recurrente, así que por sustracción de materia es innecesario decisión al respecto.

Para finalizar, en lo que corresponde a las costas procesales de primera instancia que solicita la apoderada del banco accionado en su apelación a cargo del demandante, de conformidad a lo preceptuado en el numeral 1 del artículo 365 del CGP, por haber salido avante la excepción previa, es menester indicar que la citada norma legal es del siguiente tenor:

“1. Se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, casación, queja, suplica, anulación o revisión que haya propuesto. Además, en los casos especiales previstos en este código.

Además se condenara en costas a quien se le resuelva de manera desfavorable un incidente, la formulación de excepciones previas, una solicitud de nulidad o de amparo de pobreza, sin perjuicio de lo dispuesto en relación con la temeridad o mala fe.”

Aunque la norma antes transcrita puede resistir varias interpretaciones, como sería que en el caso que prospere una excepción previa, ello implica que el demandante es vencido en el proceso, lo que generaría condena en costas; también es posible la interpretación, que solo se le condena en costa al demandado que propone una excepción previa si es vencido en ella, interpretación esta última que acoge la Sala, pues es la que más se adecúa al inciso segundo de tal norma legal, que es el que hace mención al caso de las excepciones previas, por lo que resulta ser especial para regular el caso que nos ocupa, frente al inciso primero que es más general, y por ello, se confirmará la decisión de primera instancia en cuanto se abstuvo de imponerle costas al actor.

Sin costas en esta instancia, por haber sido vencidas ambas partes en su recurso de apelación.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el auto interlocutorio apelado del cuatro (4) de agosto de 2023, que DECLARÓ próspera la excepción previa de PRESCRIPCIÓN, dentro del

presente proceso ordinario laboral promovido por el señor FREDY ARNULFO LOZADA LONDOÑO en contra de BANCO DE OCCIDENTE S.A., conforme a las consideraciones de instancia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

Lo resuelto se notifica por **ESTADOS**.

Se firma en constancia por los que intervinieron en la decisión.

Los Magistrados,

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

Que la presente providencia se notificó por estados
N ° **174** del **12 DE OCTUBRE DE 2023**.

consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/147>

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **874e037d62d9cdb26dcce9866b0c64bca5e37abfbb8246caba422c114aae43ab**

Documento generado en 11/10/2023 03:51:52 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>