

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN AUTO	
DEMANDANTE	NIDIA AMPARO RANGEL ROPERO
DEMANDADO	PROMOTORA MÉDICA LAS AMÉRICAS S.A.
RADICADO	05001-31-05-026-2023-00070-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Excepciones previas
DECISIÓN	Confirma.

*Medellín, veintiocho (28) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)*

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA, y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir decisión de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por la señora **NIDIA AMPARO RANGEL ROPERO** contra la sociedad **PROMOTORA MÉDICA LAS AMÉRICAS S.A.**

La Magistrada Sustanciadora, MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, declaró abierto el acto y a continuación, después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el ACTA No 007, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

**I. – ANTECEDENTES**

La señora NIDIA AMPARO RANGEL ROPERO demandó a la sociedad PROMOTORA MÉDICA LAS AMÉRICAS S.A., solicitando SE DECLARÉ lo siguiente:

**“PRIMERA:** Se *DECLARE* que mi poderdante NIDIA AMPARO RANGEL ROPERO gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato, por la solicitud de protección realizada por acoso laboral el día 03 de mayo del año 2019.

**SEGUNDA:** En consecuencia, se *DECLARE* la ineficacia del despido sin justa causa efectuado a la señora NIDIA AMPARO RANGEL ROPERO, el día 03 de mayo del año 2019.

**TERCERA:** Se *ORDENE* el reintegro inmediato de mi poderdante, la señora NIDIA AMPARO RANGEL ROPERO a su mismo cargo o a uno similar o superior, garantizando como mínimo las condiciones que tenía al momento de la terminación ineficaz del contrato.

**CUARTA:** Se *CONDENE* a PROMOTORA MÉDICA LAS AMÉRICAS S.A. al pago retroactivo de los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el momento de terminación del contrato y hasta el momento que suceda el reintegro efectivo en virtud de la ineficacia del despido.

**QUINTA:** Se *CONDENE* a PROMOTORA MÉDICA LAS AMÉRICAS S.A. al pago de la respectiva indemnización del artículo 65 del C.S.T por falta de pago de las prestaciones sociales que equivale a un día de salario por un día de retardo hasta la fecha del pago efectivo de las sumas.

**SEXTA:** Se *ORDENE* que todas las cifras sean debidamente indexadas.

**SÉPTIMA:** Se *CONDENE* al demandado al pago de las costas del proceso y agencias en derecho.”

Y como fundamento fáctico de estas pretensiones, expuso lo siguiente:

La señora NIDIA AMPARO RANGEL ROPERO, refiere haber sufrido persecución por parte de la señora Jazmín Mesa, su jefa inmediata quien desempeña el cargo de Coordinadora de Programas Especiales, recibiendo malos tratos, agresiones verbales en público y en privado.

En repetidas ocasiones la actora buscó la manera de resolver la situación directamente con su jefe - Jazmín Mesa, pidiéndole de manera verbal, respeto y cordialidad que detuviera las acciones que estaban afectando la permanencia en el lugar de trabajo, pues también se le estaban imponiendo deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, y desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada.

Debido a las situaciones presentadas, la actora se vio obligada a acudir donde su médica psiquiatra el día 12 de octubre de 2018, y una segunda cita el día 23 de marzo de 2019, quien emitió un diagnóstico de “trastorno adaptativo secundario a stress laboral” y remite a medicina laboral, esta historia clínica fue radicada en la dependencia de salud ocupacional de la demandada, el día 17 de abril de 2019, a la cual no se le dio trámite alguno por la accionada.

Expone también el escrito introductorio que en vista que la situación presentada con la jefa inmediata, no mejoraba, la actora tomó la decisión de radicar “DERECHO DE PETICIÓN EN INTERÉS PARTICULAR – ADOPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS FRENTE A AGRESIONES”, que fue radicado el día 3 de mayo de 2019 a las 10:30 am, solicitando iniciar trámite ante el comité de convivencia laboral por situaciones de acoso laboral.

Sin embargo, ese mismo día 3 de mayo de 2019 a las 3:35 de la tarde, la actora fue notificada de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del demandado, y luego el día 9 de mayo de 2019, mi poderdante se realizó examen de egreso, en el cual se observa como diagnóstico de “trastorno de adaptación”, que fue catalogado como enfermedad general.

### **CONTESTACIÓN A LA DEMANDA**

Al dar respuesta a la demanda, el apoderado judicial del PROMOTORA MÉDICA LAS AMÉRICAS S.A. formuló las excepciones previas de: 1). HABERSELE DADO A LA DEMANDA TRAMITE DIFERENTE AL QUE CORRESPONDE, 2). CADUCIDAD DE LA ACCIÓN, 3). INDEBIDA ACUMULACIÓN DE PRETENSIONES, y 4). COSA JUZGADA.

Las cuales sustento en los siguientes términos:

HABERSELE DADO A LA DEMANDA TRAMITE DIFERENTE AL QUE CORRESPONDE.

Refiere que los hechos 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 15 y 17 y las pretensiones 1, 2, 3 y 4, corresponden en realidad a un Proceso Especial de Acoso Laboral, los

cuales no pueden tramitarse por vía de un proceso ordinario laboral, ya es necesario demostrar la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral o discutir los procedimientos aplicados por el comité de convivencia laboral de la Compañía, pues para el efecto se encuentra establecido este procedimiento especial contemplado en la ley 1010 de 2006.

#### CADUCIDAD DE LA ACCIÓN.

Señala que la queja interpuesta por la señora NIDIA AMPARO RANGEL ROPERO ante PROMOTORA MÉDICA DE LAS AMÉRICAS S.A. prueba que fecha de la última conducta supuestamente constitutiva de acoso laboral fue el 03 de mayo de 2019, y contaba la actora con 6 meses para formular la acción judicial correspondiente so pena de caducidad, según lo señalado en el artículo 18 de la ley 1010 de 2006.

#### INDEBIDA ACUMULACIÓN DE PRETENSIONES.

Expone que si bien el Art. 25A, del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, permite acumular en una misma demanda varias pretensiones en contra del demandado, establece unos requisitos para ello, indicando en el numeral 3 que todas las pretensiones puedan tramitarse por el mismo procedimiento, lo cual evidentemente no ocurre en la presente demanda, en tanto se acumulan indebidamente pretensiones que deben seguir el trámite del proceso ordinario laboral, como es la pretensión QUINTA (5) y otras como son, las pretensiones 1, 2, 3, 4 y 6, que deben seguir el del proceso especial de acoso laboral consagrado en la Ley 1010 de 2006.

#### COSA JUZGADA

Finalmente refiere que las partes de mutuo acuerdo celebraron un acuerdo de transacción donde dirimieron sus controversias, la cual generó un efecto extintivo de las obligaciones provenientes de la relación laboral que existió entre empleador y empleado, declarándose a paz y salvo por todo concepto.

## **II. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En la prevista en el art. 77 del CPTSS, celebrada el 6 de diciembre de 2023, el Juez de conocimiento declaró no probada la excepción de COSA JUZGADA y probadas las excepciones de HABERSELE DADO A LA DEMANDA TRAMITE DIFERENTE AL QUE CORRESPONDE, CADUCIDAD DE LA ACCIÓN, e INDEBIDA ACUMULACIÓN DE PRETENSIONES, ordenando así la terminación y archivo del proceso

En relación con la excepción de “COSA JUZGADA”, concluyó que la misma no estaba llamada a prosperar, toda vez que la transacción en la que se afianza la parte demandante, no contempló los derechos reclamados con la presente acción judicial.

Indicó que el sub lite sí se presenta un trámite inadecuado, pues lo pretendido por la demandante está ligado a la demostración de las conductas constitutivas de acoso laboral, lo cuales solo pueden esclarecerse a través del proceso especial de acoso laboral, situación que si vez genera una indebida acumulación de pretensiones, pues la pretensión tendiente al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria contenida en el art. 65 del CST, es propia del proceso ordinario laboral, y no podría tramitarse en el proceso especial de acoso laboral.

Finalmente, argumentó el fallador de instancia, que, si bien el juez ordinario laboral también sería el competente para conocer del proceso especial de acoso laboral, no puede perderse de vista el fenómeno jurídico de la caducidad de la acción, el cual se encuentra configurado en el plenario, pues la actora dejó transcurrir más de seis (6) meses para presentar la acción, contados desde la fecha en que ocurrieron las presuntas conductas de acoso laboral, según la redacción original contenida en el art. 18 de la Ley 1010 de 2006.

## **III. RECURSO DE APELACIÓN**

La anterior decisión fue recurrida apelación por la apoderada judicial de la demandante, quien refiere no compartir lo resultado por el *A Quo*, y funda su

alzada en el principio de favorabilidad, argumentando para ello que para nadie es un secreto, que los empleadores apenas se enteran que un trabajador ha puesto una demanda por acoso laboral, tratan por todos los medios de retirar a trabajador a manera de represalia o sanción.

También indico que la acción formulada, si es la indicada para reclamar los derechos conculcados, pues se está alegando un fuero de estabilidad, que se generó desde el mismo momento en que la actora presentó la queja de acoso laboral, siendo despedida ese mismo día en horas de la tarde, la cual constituye una decisión abusiva del empleador, que dio lugar a un despido sin justa causa.

Expuso la recurrente, que a pesar que la ley otorga unas garantías de protección a los trabajadores, la actora no impetro la acción judicial dentro de los 6 meses siguientes a la comisión de las conductas de acoso laboral, pues estaba atemorizada y con miedo a perder su trabajo, circunstancia que le impidió adquirir conciencia de sus derechos, y por ende debe aplicarse de manera favorable el término de caducidad de 3 años al que alude el artículo 1° de la Ley 2209 de 2022.

Finalmente solicita se revoque lo resuelto frente a la excepción de indebida acumulación de pretensiones, pues para tener claridad sobre la prosperidad o no de dicha excepción se deber surtir primero el debate probatorio, lo que permite diferir su resolución al momento de emitir la sentencia.

### **Alegatos de conclusión**

El apoderado judicial de la parte demandada, solicita se confirme lo resuelto en primera instancia, pues en su sentir, no es jurídicamente viable establecer, por vía de un proceso ordinario laboral, la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral o discutir los procedimientos aplicados por el comité de convivencia laboral de la Compañía, pues para el efecto se encuentra establecido este procedimiento especial contemplado en la ley 1010 de 2006.

Que normativa aplicable tratándose de la caducidad de la acción era el artículo 18 de la ley 1010 de 2006 en su versión original y NO, el del Ley 2209 de 2022, como erradamente lo pretende la parte actora, desconociendo con ello que las normas que establecen la caducidad son de orden público y la misma debe ser declarada por el Juez cuando se encuentre probada incluso en forma oficiosa, sin que dicho término sea susceptible de ser interrumpido como sucede con la prescripción.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver previas las siguientes,

#### **IV. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

**Naturaleza jurídica de la pretensión. – Excepciones previas:** Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Es posible revisar el auto por vía de apelación, al tenor de lo dispuesto en el artículo 65 numeral 3° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, habida cuenta que la providencia dictada en la audiencia del 31 de agosto de 2021, decidió unas excepciones previas.

Para resolver debe recordarse que trámite inadecuado recae sobre el procedimiento que debe surtir el asunto judicializado, sin que se ataque el derecho sustancial subyacente, sin embargo, esa incorrecta elección del trámite a seguir, produce una distorsión en el curso de sus etapas, y podría dar lugar a omitir o cambiar las formas propias de cada juicio, generando en el peor de los casos una nulidad insubsanable.

Y para evitar, que esto ocurra es necesario que el funcionario judicial a quien le fue asignado el conocimiento del asunto, con soporte en la autonomía funcional y siendo garante del acceso efectivo a la administración de justicia, realice una interpretación integral los hechos y pretensiones de la demanda, extrayendo el verdadero sentido del documento y el alcance de la protección

judicial solicitada, pues es su deber impartir el trámite procesal correspondiente, conforme lo señalado en el numeral 5° del art. 42 del Código General del Proceso, normativa según la cual, es un deber del juez: *“...Adoptar las medidas autorizadas en este código para sanear los vicios de procedimiento o precaverlos, integrar el litisconsorcio necesario e interpretar la demanda de manera que permita decidir el fondo del asunto. Esta interpretación debe respetar el derecho de contradicción y el principio de congruencia...”*

### CASO CONCRETO

En el presente asunto, ese análisis integral que debía hacerse para desentrañar el trámite que debía seguir la acción judicial propuesta por la señora NIDIA AMPARO RANGEL ROPERO, debía recaer sobre las pretensiones reclamadas, concretamente las pretensiones primera y segunda, veamos:

***“PRIMERA:*** Se DECLARE que mi poderdante NIDIA AMPARO RANGEL ROPERO gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato, por la solicitud de protección realizada por acoso laboral el día 03 de mayo del año 2019.

***“SEGUNDA:*** En consecuencia, se DECLARE la ineficacia del despido sin justa causa efectuado a la señora NIDIA AMPARO RANGEL ROPERO, el día 03 de mayo del año 2019.”

Y sobre los hechos QUINTO y DÉCIMO CUARTO, donde se indicó lo siguiente:

***“QUINTO:*** La señora NIDIA AMPARO RANGEL ROPERO, refiere haber sufrido persecución por parte de la señora Jazmín Mesa, su jefe inmediata quien desempeña el cargo de Coordinadora de Programas Especiales., recibiendo malos tratos, agresiones verbales en público y en privado, además de un evidente trato diferenciado sobre los demás compañeros del grupo de trabajo. Según lo expresa mi poderdante, en repetidas ocasiones buscó la manera de resolver la situación directamente con su jefe, la señora Jazmín Mesa, pidiéndole de manera verbal, respeto y cordialidad que detuviera las acciones que estaban afectando la permanencia en el lugar de trabajo sin que esto mejorara la situación, esto se prolongó durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2018, y, enero, febrero, marzo, abril y

*hasta el día 03 de mayo del año 2019 fecha en la cual se dio por terminado el contrato.”*

**“DÉCIMO CUARTO:** *En vista que la situación presentada entre mi poderdante y su jefe inmediata, señora Jazmín Mesa, no mejoraba, mi poderdante tomó la decisión de radicar “DERECHO DE PETICIÓN EN INTERÉS PARTICULAR – ADOPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS FRENTE A AGRESIONES”, que fue radicado el día 3 de mayo de 2019 a las 10:30 am, en el cual se solicitaba iniciar trámite ante el comité de convivencia laboral por situaciones de acoso laboral.”*

De los cuales se infiere que la actora afianza su tesis en la existencia de un supuesto fuero de estabilidad laboral reforzada, que se gestó con la solicitud elevada ante su empleador el día 3 de mayo de 2019 solicitándole el inicio de un trámite ante el comité de convivencia laboral por situaciones de acoso laboral.

Y esa ineficacia contenida en la pretensión segunda, tiene su sustento legal en el numeral 1° del art. 11 de la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, veamos:

**“ARTÍCULO 11. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS.** *A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:*

*1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.*

*(...)”*

La citada disposición, ordena entonces al funcionario judicial la verificación de la ocurrencia de las presuntas conductas constitutivas de acoso laboral.

Verificación que a juicio de la Sala solo puede realizarse a la luz del proceso especial de acoso laboral previsto en la Ley 1010 de 2006, pues solo de esta manera se le garantiza a la contraparte, las formas propias del juicio, que son una materialización del derecho fundamental al debido proceso, como lo tiene entendido la jurisprudencia constitucional, según puede verse en la sentencia SU-429 de 1998, así:

*“...Para que la protección del debido proceso sea efectiva, es necesario que las pautas procesales estén previamente definidas por el legislador, pues, de lo contrario, la función jurisdiccional quedaría sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los asociados y de resolver sobre la interdependencia de sus derechos. La previa definición legal de los procedimientos que constituyen el debido proceso ha sido llamada por la Carta Fundamental como "formas propias de cada juicio", y constituye la garantía de referencia con que cuentan las personas para determinar en qué momentos la conducta de los jueces o de la administración, se sale ilegítimamente de los cauces de la legalidad. Resulta contrario al ordenamiento jurídico el que un funcionario encargado de adelantar procedimientos judiciales o administrativos que resuelvan sobre derechos subjetivos, proceda conforme su voluntad, desconociendo las pautas que la ley le ha señalado para el ejercicio de su función. La libertad de escoger las formas de los juicios perjudicaría a los administrados, antes que agilizar y personalizar la aplicación de la justicia; traería confusión y caos en el seno de la sociedad y pondría en entredicho el pilar de la seguridad jurídica...”*

Motivos por los cuales considera la Sala que fue acertada la decisión del A Quo en cuanto declarar probadas las excepciones previas de trámite inadecuado e indebida acumulación de pretensiones, pues claramente la pretensión quinta relativa al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria del art. 65 del CST, es propia del procedimiento ordinario laboral, y se deriva del no pago de salarios y prestaciones sociales a la finalización del contrato de trabajo.

### **CADUCIDAD DE LA ACCIÓN**

Finalmente, y en relación a esta excepción es claro para Sala que, al encontrarnos frente a un proceso especial de acoso laboral regulado por la Ley 1010 de 2006, como lo estimó el juez de primer grado al acoger tal excepción, sí resulta aplicable la figura de la caducidad de la acción regulada en el art. 18

de la referida Ley, misma que para la fecha de ocurrencia de las presuntas conductas constitutivas de acoso laboral disponía lo siguiente:

***“Texto original de la Ley 1010 de 2006:***

***ARTÍCULO 18.*** *Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.”*

Así las cosas, al haber ocurrido estas presuntas conductas de acoso laboral con anterioridad al mes de mayo de 2019, es evidente que el término de caducidad se encontraba superado para la fecha de presentación de la demanda (junio de 2021), por lo que era procedente declarar prospera tal excepción, máxime que el nuevo termino de caducidad (3 años) introducido por la el art. 1° de la Ley 2209 de 2022, que entró en vigencia el 23 de mayo de 2022, solo rige respecto de aquellas conductas de acoso laboral que se hubieren presentado dentro de los 3 años anteriores a la vigencia de la ley, lo que no ocurre en el presente caso por cuanto las conductas alegadas ocurrieron con anterioridad al 3 de mayo de 2019 (fecha del despido)

Conforme a las anteriores consideraciones, se advierte que la decisión de primera instancia adoptada por el Juez Veintiséis Laboral del Circuito de Medellín, se ajustada a derecho, por lo cual será confirmada íntegramente.

COSTAS PROCESALES en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la parte demandada, dentro de las cuales se fijan como AGENCIAS EN DERECHO la suma de \$325.000, equivalente a ¼ de SMLMV para la anualidad 2024.

**V - DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN,**

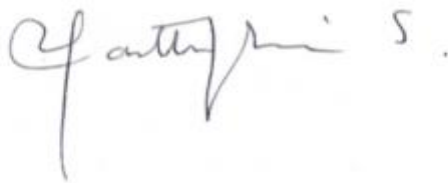
**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** íntegramente el auto objeto de apelación de origen y fecha conocidos, según lo expuesto en precedencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en segunda instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la parte demandada, dentro de las cuales se fijan como AGENCIAS EN DERECHO la suma de \$325.000, equivalente a  $\frac{1}{4}$  de SMLMV para la anualidad 2024.

**TERCERO:** Se ordena la notificación por **ESTADOS** de esta providencia, y se autoriza su reproducción virtual a las partes del proceso.

**Los magistrados**



**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**

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

Que la presente providencia se notificó por Estados N°  
**036 del 29 de febrero de 2024.**

**Consultable aquí:**

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/161>