

TEMA: CADUCIDAD ACOSO LABORAL –En este caso estudia el tribunal los tiempos entre los hechos y la presentación de la demanda (...) Frente al tema en cuestión, el art. 18 de la Ley 1010 de 2006 establece que las acciones derivadas del acoso laboral están afectadas de caducidad transcurridos 6 meses desde la fecha en que ocurrieron las conductas catalogadas como acoso laboral. /

HECHOS: Pretende la parte actora que se declare acoso laboral, pues considera ser víctima de agresiones físicas y verbales. El Juzgado 11 Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra, sin que el hecho de que el despido no hubiera sido justificado conlleve a que por esa situación estén plenamente acreditadas las posibles conductas de acoso. Los actos constitutivos acontecieron en el año 2017, configurándose así el fenómeno de la caducidad (...) La Sala debe verificar si en el presente caso opera el fenómeno de la caducidad. /

TESIS: La Corte Constitucional en sentencia CC C-227-2009 estableció las diferencias entre los conceptos de prescripción y caducidad y que tienen por supuesto, consecuencias jurídicas distintas. Tanto la prescripción como la caducidad son fenómenos de origen legal cuyas características y efectos debe indicar el legislador; estas figuras procesales permiten determinar con claridad los límites para el ejercicio de un derecho. En virtud de la prescripción, en su dimensión liberatoria, se tiene por extinguido un derecho que, por no haberse ejercitado, se puede presumir que el titular lo ha abandonado; por ello en la prescripción se tiene en cuenta la razón subjetiva del no ejercicio, o sea la negligencia real o supuesta del titular. En tanto que la figura procesal de la caducidad ha sido entendida como el plazo perentorio y de orden público fijado por la ley, para el ejercicio de una acción o un derecho, que transcurre sin necesidad de alguna actividad por parte del juez o de las partes en un proceso jurídico. La caducidad es entonces un límite temporal de orden público, que no se puede renunciar y que debe ser declarada por el juez oficiosamente. (...) Adicionalmente, la Corte Constitucional en sentencia CC T-433-1992, señaló que la caducidad consiste en: el fenómeno procesal de declarar extinguida la acción por no incoarse ante la jurisdicción competente dentro del término perentorio establecido por el ordenamiento jurídico para ello. Opera la caducidad ipso iure, vale decir, que el juez puede y debe decretarla oficiosamente cuando verifique el hecho objetivo de la inactividad del actor en el lapso consagrado en la ley para iniciar la acción. Este plazo no se suspende, ni se interrumpe, ya que se inspira en razones de orden público, lo cual, si ocurre tratándose de la prescripción civil, medio éste de extinguir las acciones de esta clase.” (...) En esa dirección, si se tomara fecha de la última y presunta conducta de acoso laboral que presuntamente ejerció AMR, como Jefe de Enfermería de Cedimed SAS, en contra de la demandante, el 24 de septiembre de 2020 cuando se radicó la mencionada queja, como la demanda fue interpuesta el 3 de junio de 2021 (...), la Sala determina al igual que lo concluyó el a quo, que la presente acción se encuentra afectada por la caducidad contemplada en la norma atrás citada, por cuanto a partir de aquella fecha se iniciaría a contabilizar el plazo señalado en el art. 18 de la Ley 1010 de 2006, vigente para esa época, por ser la calenda en la que se pudo haberse presentado el último suceso, de una cadena de actos supuestamente realizados por la Jefe de Enfermería de la empleadora y que finalizaron con la terminación del contrato de trabajo, por tanto, se evidencia que transcurrieron más de 6 meses entre la anterior calenda y la fecha de interposición de la demanda.

MP. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 12/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



República de Colombia



Sala Quinta de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE ACOSO LABORAL – **SENTENCIA**
RADICACIÓN. 05 001 31 05 **011 2021 00237 02**
DEMANDANTE: ANA LOURDES SÁNCHEZ MARÍN
DEMANDADA: CEDIMED SAS

Medellín, diez (10) de julio de dos mil veinticuatro (2024).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 1010 de 2006, se reunió la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de surtir el grado de consulta en favor de la demandante, respecto de la sentencia proferida el 12 de junio de 2024, por el Juzgado 11 Laboral del Circuito de Medellín.

I. ANTECEDENTES

Pretende la demandante que se declare que entre las partes existe un contrato laboral a término indefinido y que ha sido víctima de acoso laboral por agresión física y verbal propinada por parte de la Jefe de Enfermería, Ana Milena Rave, y que al momento de su despido unilateral e injusto por parte del empleador, le asistía la protección del fuero de acoso laboral, en consecuencia, que se condene a la demandada a la sanción por maltrato laboral en cuantía de \$8.778.030 conforme a la ley (págs. 3-7 arch. 7, [mins. 1:14:50 a 1:25:25] archs. 32, 33¹ C01).

¹ Como consecuencia de los autos inadmisorios del 3 y 30 de agosto de 2021 (archs. 3-8 C01); y dentro de la audiencia del art. 77 del CPTSS celebrada el 1º de noviembre de 2023, luego de requerirse a la parte actora, para que adecúe sus pretensiones en concordancia con las declaraciones solicitadas en los num. 2ª y 5ª y la condena num. 5ª de su escrito visible en el arch. 7 del C01, y subsanar nuevamente la demanda por haberse declarado probada la

Como fundamentos fácticos relevantes expuso que, nació el 30 de marzo de 1963; el 27 de enero de 2006 inició labores con la demandada como Auxiliar de Enfermería; el 24 de septiembre de 2020 presentó denuncia escrita de acoso laboral, maltrato físico y verbal, respecto de la que la líder de recursos humanos de la empresa omitió darle trámite; fue despedida sin justa causa el 3 de diciembre siguiente con el pago de una indemnización por despido de \$19.311.825, de la cual se le descontó un total de \$17.160.185, girándosele únicamente la suma de \$2.151.643 a su cuenta personal; interpuso una acción de tutela con la que a través de fallos del 29 de diciembre de 2020 y del 5 de febrero de 2021 proferidos por los Juzgados 1º Penal Municipal y 2º Penal del Circuito, ambos de Itagüí, Antioquia, se ordenó su reintegro en calidad de prepensionada con el pago de los aportes a seguridad social, salarios y demás emolumentos dejados de percibir; a 27 de abril de 2021 contaba con 1220.43 semanas de cotización en pensión (págs. 1-5 arch. 7 C01).

II. TRÁMITE PROCESAL

Previa subsanación², la demanda fue admitida mediante auto del 3 de diciembre de 2021 en el que se ordenó notificar y correr el respectivo traslado a la demandada; la decisión fue modificada en cuanto al nombre de la parte pasiva en proveído del 26 de septiembre de 2023, en el que además se tuvo por notificada por conducta concluyente a la demandada y por contestada la demanda, conforme los escritos allegados por correo electrónico el 21 y 27 de enero de 2022 (archs. 9, 12-15, 23 C01).

Cedimed SAS se opuso a todas las pretensiones de la demanda argumentando que dentro de los archivos de la empresa, no registra la denuncia aducida por la demandante «*si lo hizo ante el comité de convivencia, las actuaciones de este son reservadas y se desconoce lo allí ocurrido.*»; propuso como excepciones de mérito las denominadas prescripción, compensación, inexistencia del derecho al reintegro y buena fe (arch. 15 C01).

La demanda de reconvención se declaró improcedente en auto proferido dentro de audiencia celebrada el 1º de noviembre de 2023, decisión confirmada

excepción previa de indebida acumulación de pretensiones (archs. 32, 33 C01). – Cfr. providencia del 15 de mayo de 2024 del TSMed (arch. 4 C02).

² En dos oportunidades (archs. 3-8 C01).

por esta Corporación en proveído del 15 de mayo de 2024 (archs. 28, 32, 33 C01, arch. 4 C02).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 11 Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 12 de junio de 2024 declaró probada en forma oficiosa la excepción de caducidad; en consecuencia, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra e impuso costas a la demandante, tras considerar que ninguno de los testigos pudo establecer haber tenido conocimiento directo de situaciones de acoso laboral o maltratos en cabeza de la demandante, sin que el hecho de que el despido no hubiera sido justificado conlleve a que por esa situación estén plenamente acreditadas las posibles conductas de acoso, y que en todo caso, conforme lo indicado en la demanda y las pruebas allegadas, los actos constitutivos de ello, acontecieron en el año 2017, configurándose así el fenómeno de la caducidad al haber sido impetrada la demanda con más de 6 meses posteriores a su ocurrencia (archs. 38, 39 C01).

IV. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante, y de conformidad con lo previsto en el art. 69 del CPTSS, el problema jurídico a resolver consiste en verificar si en el presente caso opera el fenómeno de la caducidad.

Para resolver, es preciso anotar que se encuentra probado en el proceso que la demandante: **i)** suscribió contrato laboral a término fijo inferior a un año con Cedimed SAS el 20 de mayo de 2015 para desempeñarse como Auxiliar de Enfermería, vínculo que fue terminado el 3 de diciembre de 2020 con el pago de una indemnización por despido (págs. 34-39, 42, 112- arch. 2, arch. 16 C01); **ii)** a través de fallos de tutela del 29 de diciembre de 2020 y del 5 de febrero de 2021 proferidos dentro del radicado 05360 40 09 001 2020 00182 00 por los Juzgados 1º Penal Municipal y 2º Penal del Circuito, ambos de Itagüí, Antioquia, se ordenó de manera transitoria su reintegro en calidad de prepensionada desde el 3 de diciembre de 2020 con el pago de los aportes a seguridad social, salarios y

demás emolumentos dejados de percibir (págs. 22-37 arch. 8 C01); **iii)** interpuso la demanda de acoso laboral el 3 de junio de 2021 (arch. 1 C01).

Frente al tema en cuestión, el art. 18 de la Ley 1010 de 2006 establece que las acciones derivadas del acoso laboral están afectadas de caducidad transcurridos 6 meses desde la fecha en que ocurrieron las conductas catalogadas como acoso laboral.

La Corte Constitucional en sentencia CC C-227-2009 estableció las diferencias entre los conceptos de prescripción y caducidad y que tienen por supuesto, consecuencias jurídicas distintas:

«(...)Tanto la prescripción como la caducidad son fenómenos de origen legal cuyas características y efectos debe indicar el legislador; estas figuras procesales permiten determinar con claridad los límites para el ejercicio de un derecho. En virtud de la prescripción, en su dimensión liberatoria, se tiene por extinguido un derecho que, por no haberse ejercitado, se puede presumir que el titular lo ha abandonado; por ello en la prescripción se tiene en cuenta la razón subjetiva del no ejercicio, o sea la negligencia real o supuesta del titular. En tanto que la figura procesal de la caducidad ha sido entendida como el plazo perentorio y de orden público fijado por la ley, para el ejercicio de una acción o un derecho, que transcurre sin necesidad de alguna actividad por parte del juez o de las partes en un proceso jurídico. La caducidad es entonces un límite temporal de orden público, que no se puede renunciar y que debe ser declarada por el juez oficiosamente. (...)».

De lo anterior, se puede concluir que la caducidad hace referencia al término que tiene el interesado para interponer las acciones que tenga a su alcance con el fin de buscar la protección de sus derechos, esto es, que pierde la posibilidad de demandar, pues se predica del ejercicio del derecho de acción; mientras que prescripción es una figura jurídica por medio de la cual se adquieren o se extinguen derechos con el solo transcurso del tiempo, de acuerdo a las condiciones descritas en las disposiciones que para cada situación se dicten bien sea en materia adquisitiva o extintiva.

De ahí que la caducidad no se puede renunciar e incluso debe ser declarada de oficio, mientras que la prescripción no, además esta es renunciable, al paso que la primera no lo es, por ser una figura con límite temporal de orden público; y finalmente, los términos de prescripción admiten interrupción y suspensión, en tanto que los plazos de la caducidad no comportan la posibilidad de ser interrumpidos (CSJ STL9925-2018).

Adicionalmente, la Corte Constitucional en sentencia CC T-433-1992, señaló que la caducidad consiste en:

« (...) el fenómeno procesal de declarar extinguida la acción por no incoarse ante la jurisdicción competente dentro del término perentorio establecido por el ordenamiento jurídico para ello. Opera la caducidad ipso iure, vale decir, que el juez puede y debe decretarla oficiosamente cuando verifique el hecho objetivo de la inactividad del actor en el lapso consagrado en la ley para iniciar la acción. Este plazo no se suspende, ni se interrumpe, ya que se inspira en razones de orden público, lo cual si ocurre en tratándose de la prescripción civil, medio éste de extinguir las acciones de esta clase.» (...)».

Dilucidado lo anterior y descendiendo al caso de autos, se tiene que en el hecho 3º del líbello introductor, la demandante relató que el 24 de septiembre de 2020 presentó denuncia escrita de acoso laboral, maltrato físico y verbal, propinado por parte de la Jefe de Enfermería, Ana Milena Rave, sin embargo, solo se limitó a transcribir lo que adujo como hechos en la queja, sin especificar ni ahondar en las situaciones constitutivas de acoso y las fechas de ocurrencia; en las pruebas testimoniales recepcionadas y el interrogatorio de parte al representante legal de la demandada, no se formularon las preguntas contundentes con el fin de obtener información certera frente a este aspecto, y las manifestaciones de los testigos se basan en simples comentarios escuchados de otras personas, más no porque hayan percibido en forma directa las situaciones narradas por ellos (archs. 37, 38 C01). Es decir, resulta ser testigos de oídas que no presenciaron de primera mano los hechos soporte de la demanda, y al ser así conforme las reglas de la sana crítica, no merecen credibilidad por parte de la Sala, si se considera que no es lo mismo percibir un suceso que escucharlo, por tanto, quien habla simplemente reproduce la voz de otro, siendo mucho mayores las probabilidades de equivocación o de mentira al no ser fuente directa (CSJ SL 6 mar. 2007 rad. 29422, CSJ SC 1º sep. 2003 rad. 6943).

Según el documento que aportó para soportar tal afirmación, el mismo fue dirigido al Jefe de Talento Humano, al Comité de Convivencia Laboral de Cedimec SA y al Inspector del Ministerio del Trabajo en Bogotá DC, con la constancia de haber sido remitido ese día a los correos electrónicos: acabrera@mintrabajo.gov.co, jarbelaez@mintrabajo.gov.co, auribe@mintrabajo.gov.co, auxrecursoshumanos@cedimed.com y comunicaciones@cedimed.com y de haber sido radicada con el n° 05EE202033000000080632 por parte de la mencionada Cartera Ministerial; en dicho documento no se establecieron fechas claras de cuándo acaecieron las conductas constitutivas de acoso laboral, simplemente sostuvo la trabajadora que sufrió un accidente laboral, que fue reubicada, se le practicó en septiembre de 2017 una cirugía, y después de ello su jefe inmediata procedió a agredirla, que denunció tales hechos ante el Jefe de Talento Humano

(sin fechas), pero no se le inició el trámite respectivo y que además se ha sentido “*acosada laboralmente por otras jefes inmediatas*” lo que sostuvo, ampliaría en su momento (pág. 38-41, 57, 58 arch. 8 C01).

Por parte del Comité de Convivencia Laboral de la demandada mediante acta del 19 de octubre de 2020 se le dio cierre a la queja presentada, luego de que cada persona involucrada fuera entrevistada y concluirse que no existe acoso laboral (págs. 42-47, arch. 8 C01).

En esa dirección, si se tomara fecha de la última y presunta conducta de acoso laboral que presuntamente ejerció Ana Milena Rave, como Jefe de Enfermería de Cedimed SAS, en contra de la demandante, el 24 de septiembre de 2020 cuando se radicó la mencionada queja, como la demanda fue interpuesta el 3 de junio de 2021 (arch. 1 C01), la Sala determina al igual que lo concluyó el *a quo*, que la presente acción se encuentra afectada por la caducidad contemplada en la norma atrás citada, por cuanto a partir de aquella fecha se iniciaría a contabilizar el plazo señalado en el art. 18 de la Ley 1010 de 2006, vigente para esa época, por ser la calenda en la que se pudo haberse presentado el último suceso, de una cadena de actos supuestamente realizados por la Jefe de Enfermería de la empleadora y que finalizaron con la terminación del contrato de trabajo, por tanto, se evidencia que transcurrieron más de 6 meses entre la anterior calenda y la fecha de interposición de la demanda.

En consecuencia, se **confirmará** la sentencia. Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada proferida el 12 de junio de 2024 por el Juzgado 11 Laboral del Circuito de Medellín, según lo expuesto en las consideraciones de esta decisión.

SEGUNDO: Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**,
atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN
Magistrado

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

<https://etbcj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/ErrfUDjIrAlPhvjgt2MrgV8B_2jg9YOS1pejdaTN8tUo-Q?e=0ADODn](https://etbcj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/ErrfUDjIrAlPhvjgt2MrgV8B_2jg9YOS1pejdaTN8tUo-Q?e=0ADODn)

Firmado Por:

Luz Patricia Quintero Calle

Magistrada

Sala 017 Laboral

Tribunal Superior De Medellín - 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: **8e888678fc4f21d79d3ffe2022b040828ad6bf2dfb9401a32470941e4a86f75**

Documento generado en 10/07/2024 11:39:24 a. m.

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>