

TEMA: CADUCIDAD DE LA ACCIÓN - Es la sanción que consagra la ley por el no ejercicio oportuno del derecho de acción, en tanto al exceder los plazos preclusivos para acudir a la jurisdicción, se ve limitado el derecho que le asiste a toda persona de solicitar que sea definido un conflicto por el aparato jurisdiccional del poder público. /

HECHOS: Pretende la demandante se declare que las directivas y la Corporación Universitaria Remington ejercieron actos de acoso laboral, con un fuerte contenido de violencia de género, así como una presión a tal nivel que llevó a ejercer fuerza moral insoportable en su contra, cuando presentó la renuncia a la institución. En consecuencia, se condene a la Corporación demandada al pago de la sanción máxima de 10 SMLMV por el acoso o la tolerancia con éste que realizaron los señores Carlos Roldán, Arcadio Maya y Fabiola Álvarez para un total de 30 SMLMV. (...) el problema jurídico en este asunto consiste en determinar si operó o no la excepción de caducidad propuesta por la parte demandada, dentro del trámite especial de acoso laboral.

TESIS: Al respecto, es fundamental precisar que no comparte la Sala el argumento expuesto por el recurrente, puesto que además de que el art. 16 del CST establece que las leyes laborales producen un efecto general inmediato, las normas procesales y los términos legales son de orden público y de obligatorio cumplimiento (art. 13 y 117 CGP), por lo que su extensión o vencimiento no están sujetos a la voluntad de las partes o del juez. Así mismo, se resalta que las acciones de acoso laboral pueden ser concebidas como un acto autónomo que surge a la vida jurídica con la conducta individualmente desplegada por el infractor; y la retrospectividad de las normas se presenta cuando se aplican desde que entran en vigor, a situaciones que han estado gobernadas por una norma anterior, pero cuyos efectos jurídicos no se han consolidado al momento de entrar a regir la nueva disposición normativa, lo que se asocia con la satisfacción de los principios de equidad e igualdad en las relaciones jurídicas y a la superación de situaciones abiertamente discriminatorias y lesivas del principio de justicia consagrado en el ordenamiento jurídico colombiano; no obstante, en el presente caso si se vislumbra la existencia de una situación jurídica consolidada, en la medida en que las supuestas conductas endilgadas al empleador acaecieron desde el 18 de marzo de 2021 y hasta el 30 de agosto de la misma anualidad (fecha de la renuncia), teniendo la actora hasta el 1º de marzo de 2022 para iniciar el proceso judicial, lo cual tan solo acaeció el 22 de agosto de 2023; es decir, casi 1 año, 11 meses y 22 días después, siendo imposible revivir términos ya fenecidos o consumados; en otras palabras, la situación jurídica derivada de los sucesos enrostrados no estaban en curso o produciendo efectos para el momento de la promulgación de la Ley 2209 de 2022, sino que se trata de una circunstancia ya consolidada bajo el artículo 18 de la Ley 1010. Finalmente, se resalta que ello es así, por cuanto para la fecha en la que operó la caducidad prevista en el art. 18 de la Ley 1010 de 2006, esta norma se encontraba en plena vigencia en su versión primigenia, y solo hasta después de consolidada esa situación, la de caducidad referida, fue modificado el término previsto en la disposición normativa, por la Ley 2209 de 2022, que además en su art. 2º previó que regiría a partir de su fecha de promulgación, lo que ocurrió el 23 de mayo de 2022, sin establecer ningún tipo de alcance retroactivo de esa nueva disposición, menos aún para efectos de situaciones que como ésta, se encontraban totalmente consolidadas.

MP. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 20/11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL ACOSO LABORAL - **SENTENCIA**
RADICACIÓN: 05001 31 05 **011 2023 00302 01**
DEMANDANTE: DIANA CECILIA MOLINA MOLINA
DEMANDADO: CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON y
FABIOLA INÉS ÁLVAREZ BOTERO

Medellín, veinte (20) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 1010 de 2022, se reunió la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por las Magistradas **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL, MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante frente a la sentencia emitida el 2 de noviembre de 2023, por el Juzgado 11° Laboral del Circuito de Medellín.

I. ANTECEDENTES

Pretende la demandante se declare que las directivas y la Corporación Universitaria Remington ejercieron actos de acoso laboral, con un fuerte contenido de violencia de género, así como una presión a tal nivel que llevó a ejercer fuerza moral insoportable en su contra, cuando presentó la renuncia a la institución. En consecuencia, se condene a la Corporación demandada al pago de la sanción máxima de 10 SMLMV por el acoso o la tolerancia con éste que realizaron los señores Carlos Roldán, Arcadio Maya y Fabiola Álvarez para un total de 30 SMLMV.

Como fundamento relevante de sus pretensiones, manifiesta que ingresó a laborar a la Corporación Universitaria Remington mediante contrato de trabajo a término fijo el 20 de mayo de 2015, en el cargo de coordinadora de procesos editoriales, que fue modificado su contrato mediante Otrosí del 2 de mayo de 2020, a la modalidad de término indefinido; que como parte de sus funciones recibió un libro como propuesta

de publicación de 4 profesores de la institución, dentro de los que se encontraba el señor Carlos Andrés Roldán Sánchez, quien para la época se desempeñaba como docente de Derecho, y que lo devolvió a los autores con apreciaciones, asunto que incomodó a éste último, quien empezó a realizar comentarios despectivos con sus colegas.

Afirma que el señor Carlos Andrés Roldán fue nombrado en un principio como director del Departamento de Humanidades de la Corporación Universitaria, y posteriormente como Vicerrector Académico, situación que le fue comunicada a la demandante el 18 de marzo de 2021, y que la primera orden impartida a ésta fue ser reubicada en el último puesto de la sala, en una esquina, para que tuviera el menor contacto posible con la gente, y se le informó que no tenía por qué hablar con los autores y menos hacerles comentarios a las propuestas editoriales; que el señor Roldán la ignoraba, le daba órdenes contradictorias, le decía que tenía que ser proactiva porque él vivía muy ocupado en cosas importantes, hacía alarde de su posición jerárquica dentro de la institución y la minimizaba como trabajadora, haciéndole entender que ella como mujer no estaba apta para el cargo; que en los meses de julio y agosto de 2021, y debido a la pandemia del Covid 19, el personal de la Editorial y del departamento de humanidades trabajó desde casa, y aunque la labor de la gestión editorial perfectamente se ajustaba a esta modalidad, por directriz del señor Roldán, tenía que asistir presencialmente, siendo la única persona que trabajaba desde la oficina.

Que el 30 de agosto de 2021 mediante correo electrónico dirigido a la directora de gestión humana presentó denuncia o queja de acoso laboral, no obstante, ese mismo día le fue asignada una cita en gestión humana, a la cual acudieron la directora del área, el señor Roldán y la demandante, y debido a la presión ejercida en ese momento, presentó carta de renuncia motivada. (Arch 001 C01).

II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda fue admitida, luego de ser subsanada, el 26 de septiembre de 2023, ordenando su notificación y traslado a las demandadas (arch. 15 C01), quienes dieron respuesta en término oportuno.

La Corporación Universitaria Remington y la señora Fabiola Inés Álvarez Botero se opusieron a todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. manifestaron que es cierta la existencia del contrato laboral suscrito entre las partes, el salario, modalidad contractual, el cargo desempeñado por ésta, la queja de acoso laboral y la renuncia presentada por la demandante el 30 de agosto de 2021; que el trato del señor Roldán a la accionante siempre fue cordial, y que el puesto de trabajo es compartido, es decir, para cuatro (4) personas, por lo que la afirmación de “*que tuviera un menor contacto posible con la gente*” no es lógica, pues estaría en contacto frecuente con sus nuevos compañeros de trabajo, y dicha oficina, la cual era temporal, se compartía con los docentes de la Dirección de Humanidades y la auxiliar o secretaria; que se debe tener en cuenta que el cambio de dependencia acarreaba una reorganización de puestos de trabajo dentro de la Dirección de Humanidades, por lo que es apenas normal la adecuación de espacios para cada uno de los empleados, por ello se le asignó un puesto de trabajo igual que a sus demás compañeros; que el señor Roldán durante el término de vigencia de su relación contractual con la Corporación Universitaria Remington, no tuvo queja o denuncia alguna por violencia basada en género. Y, propuso la excepción de mérito denominada caducidad de la acción (arch. 016 C01).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 11º Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 2 de noviembre de 2023, declaró probada la excepción de caducidad de la acción presentada por las demandadas. Absolvió a la Corporación Universitaria Remington y a la señora Fabiola Inés Álvarez Botero de todas las pretensiones incoadas por la demandante. Y condenó en costas a la actora y a favor de las demandadas.

Para resolver, el juez de primer grado señaló que la Ley 1010 de 2006 regula expresamente el tema del acoso laboral y establece un término de caducidad de 6 meses; que la demandante interpuso la denuncia de acoso laboral y presentó la carta de renuncia voluntaria el 30 de agosto de 2021 y

radicó la demanda Ordinaria laboral el 18 de agosto de 2023, es decir, más de 2 años después de ocurridos los hechos de acoso laboral, superando el tiempo otorgado en la ley para el efecto perseguido, motivo por el cual declaró probada la caducidad de la acción.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La **demandante** interpuso recurso argumentando que el criterio de interpretación de esta regla de caducidad no es el adecuado, toda vez que si bien, se configuró el término de 6 meses, no se puede olvidar la forma como entró en vigencia la nueva norma sobre caducidad, la cual dispone un término mayor y que en todo caso, la Ley 153 de 1887 y el artículo 624 del CGP indican que la vigencia de las normas procesales empiezan a regir desde su promulgación, incluido para los trámites en curso, por ser normas de aplicación inmediata. Que si bien había una regla de caducidad de 6 meses esta fue modificada y, por tanto, debe aplicarse de forma retrospectiva a esta situación, porque se trata de una norma procesal, no es una norma sustancial. Por lo anterior, solicita se revoque la sentencia en lo concerniente a que no ha operado la caducidad de la acción y se evalúe los supuestos de acoso laboral que se han planteado.

V. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, conforme a lo dispuesto en el art. 66A del CPTSS. Así, el problema jurídico en este asunto consiste en determinar si operó o no la excepción de caducidad propuesta por la parte demandada, dentro del trámite especial de acoso laboral.

Para resolver, es preciso anotar que se encuentra probado en el proceso que la demandante: *i)* suscribió contrato laboral a término fijo con la Corporación Universitaria Remington el 20 de mayo de 2015, siendo modificado el mismo mediante otrosí del 2 de mayo de 2020, a la modalidad de término indefinido; *ii)* ejerció el cargo de Coordinadora de procesos editoriales; *iii)* el 30 de agosto de 2021, mediante correo electrónico dirigido a la directora de gestión humana, presentó queja de acoso laboral, fecha en la

que también presentó carta de renuncia motivada y, *iv*) la demanda especial de acoso laboral fue presentada el 22 de agosto de 2023.

Ley 1010 de 2006 – Acoso Laboral. Frente al tema en cuestión, el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, en su versión primigenia, estableció que las acciones derivadas del acoso laboral caducarán transcurridos 6 meses desde la fecha en que ocurrieron las conductas catalogadas como tal. Y aquí resulta relevante precisar que, la caducidad y la prescripción son conceptos disímiles, con consecuencias jurídicas distintas, como lo dejó sentado la Corte Constitucional en sentencia C-227-2009:

«(...)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.

Por ello, la caducidad sí puede 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 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.

Dilucidado lo anterior y descendiendo al caso de autos, se tiene que en el libelo introductor, la demandante relató que desde el 18 de marzo de 2021, fecha para la cual fue nombrado el señor Carlos Andrés Roldán como director del Departamento de Humanidades de la institución, empezó a recibir órdenes tales como tener el menor contacto posible con la gente, que

no tenía por qué hablar con los autores y menos hacerles comentarios a las propuestas editoriales, empezó a recibir órdenes contradictorias, y fue minimizada como trabajadora, haciéndole entender que ella como mujer no estaba apta para el cargo, hasta el 30 de agosto de 2021, fecha en la cual presentó la queja de acoso laboral y la carta de renuncia motivada.

En esa dirección, tomando como fecha de la última y presunta conducta de acoso laboral que ejerció el señor Carlos Andrés Roldán, el 30 de agosto de 2021, atendiendo a que la demanda fue interpuesta el 22 de agosto de 2023 (pág. 01 arch 1, C01), razón le asiste a la *a quo* al concluir que la presente acción se encuentra afectada por la caducidad contemplada en la norma antes citada, por cuanto a partir del 30 de agosto de 2021, iniciaba a contabilizarse el plazo señalado en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, vigente para esa data, y por ser la calenda en la que se presentó el último suceso, que finalizó con la renuncia de la demandante, por tanto, se evidencia que transcurrieron más de 6 meses.

Ahora, argumenta el apoderado judicial de la parte demandante, que el artículo 1º de la Ley 2209 del 23 de mayo de 2022, que modificó el contenido del art. 18 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto amplió el termino de caducidad de 6 meses a 3 años, debe ser aplicado al presente caso, al considerar que es más favorable en el contexto de los derechos fundamentales del trabajador, de cara a los eventos en que resulta viable la restrospectividad de la ley.

Al respecto, es fundamental precisar que no comparte la Sala el argumento expuesto por el recurrente, puesto que además de que el art. 16 del CST establece que las leyes laborales producen un efecto general inmediato, las normas procesales y los términos legales son de orden público y de obligatorio cumplimiento (art. 13 y 117 CGP), por lo que su extensión o vencimiento no están sujetos a la voluntad de las partes o del juez.

Así mismo, se resalta que las acciones de acoso laboral pueden ser concebidas como un acto autónomo que surge a la vida jurídica con la conducta individualmente desplegada por el infractor; y la retrospectividad de las normas se presenta cuando se aplican desde que entran en vigor, a situaciones que han estado gobernadas por una norma anterior, pero cuyos efectos jurídicos no se han consolidado al momento de entrar a regir la

nueva disposición normativa, lo que se asocia con la satisfacción de los principios de equidad e igualdad en las relaciones jurídicas y a la superación de situaciones abiertamente discriminatorias y lesivas del principio de justicia consagrado en el ordenamiento jurídico colombiano; no obstante, en el presente caso si se vislumbra la existencia de una situación jurídica consolidada, en la medida en que las supuestas conductas endilgadas al empleador acaecieron desde el 18 de marzo de 2021 y hasta el 30 de agosto de la misma anualidad (fecha de la renuncia), teniendo la actora hasta el 1º de marzo de 2022 para iniciar el proceso judicial, lo cual tan solo acaeció el 22 de agosto de 2023; es decir, casi 1 año, 11 meses y 22 días después, siendo imposible revivir términos ya fenecidos o consumados; en otras palabras, la situación jurídica derivada de los sucesos enrostrados no estaban en curso o produciendo efectos para el momento de la promulgación de la Ley 2209 de 2022, sino que se trata de una circunstancia ya consolidada bajo el artículo 18 de la Ley 1010.

Finalmente, se resalta que ello es así, por cuanto para la fecha en la que operó la caducidad prevista en el art. 18 de la Ley 1010 de 2006, esta norma se encontraba en plena vigencia en su versión primigenia, y solo hasta después de consolidada esa situación, la de caducidad referida, fue modificado el término previsto en la disposición normativa, por la Ley 2209 de 2022, que además en su art. 2º previó que regiría a partir de su fecha de promulgación, lo que ocurrió el 23 de mayo de 2022, sin establecer ningún tipo de alcance retroactivo de esa nueva disposición, menos aún para efectos de situaciones que como ésta, se encontraban totalmente consolidadas.

En consecuencia, se **confirmará** la sentencia apelada. Sin costas en la alzada, ante su no causación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta 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:

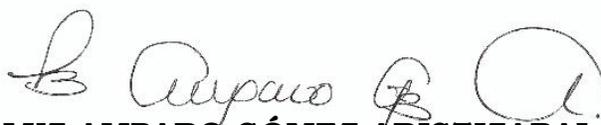
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 2 de noviembre de 2023, por el Juzgado 11º Laboral del Circuito de Medellín, conforme a lo expuesto en las consideraciones de esta decisión.

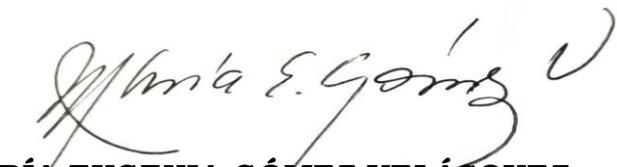
SEGUNDO: Sin costas en la instancia.

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


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL
Magistrada


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

<https://etbcsj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EudACjz386RDsOctT76JM4MBrMC9T45hTW_JtnTQc_tuQQ?e=VV6VoF](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EudACjz386RDsOctT76JM4MBrMC9T45hTW_JtnTQc_tuQQ?e=VV6VoF)

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: **cb07ce5d02f6892c74f80e63ef4cc106a166b2671d64931407edb0efd0443f1d**

Documento generado en 20/11/2023 05:05:57 PM

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