

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, catorce (14) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso especial de acoso laboral instaurado por JALMM en contra de G S.A. y CAMF (Radicado 05266-31-05-001-2022-00454-01).

ANTECEDENTES

El demandante inició este juicio con el fin que se declare que bajo la perspectiva de la Ley 1010 de 2006 ha sido víctima de acoso laboral por parte de su superior CAMF, permitido por la empresa GS.A., para que en consecuencia sean impuestas las sanciones de que trata el artículo 10 de la Ley 1010 y se restablezcan sus funciones y su puesto de trabajo.

En respaldo a sus aspiraciones narró que el 15 de abril de 2004 celebró un contrato de trabajo con la sociedad demandada para desempeñarse como Analista III de Repuestos, siendo asignado el cargo de jefe de Almacén desde el año 2009 cuyas responsabilidades estaban enlistadas en la “descripción del cargo” con fecha de emisión del 01 de agosto de 2017 con actualizaciones en octubre de ese año y diciembre de 2018 y para su ejecución tenía a su cargo

nueve empleados y de doce a trece contratistas, sin que recibiera algún llamado de atención ni sanción disciplinaria. Optó por afiliarse al Sindicato Nacional de Trabajadores de Industria de G - S- el 01 de febrero de 2022, lo que conlleva que al día siguiente sea llamado por la generalista de Talento Humano a ser cuestionado sobre su afiliación, y pide una reunión con su Jefe inmediato CAM. El 24 de febrero de 2022 fue citado por el señor M en la ciudad de Bogotá para que tuvieran una reunión presencial, donde también acudieron otras tres personas dentro de las que estaba la abogada encargada de relaciones colectivas, oportunidad en la que se hizo el ofrecimiento del cargo de Jefe Nacional de Almacenes de Proyectos, cuyo nivel directivo requería de su renuncia al Sindicato, por lo que no fue aceptado. El 14 de marzo de 2022 fue llamado a la oficina de Talento Humano de Sabaneta donde se encuentra sorpresivamente al señor M, quien le explica nuevas funciones que eliminan y cambian todas las que venía realizando, conservando únicamente el nombre del cargo pasando de tener doce personas a su cargo a no tener ninguna, asignándose una nueva persona para asumir las responsabilidades anteriores, por lo que debió entregar su oficina estando en la mirada de todos la salida con sus pertenencias de manera humillante, siendo asignado un sitio de trabajo lamentable, además que no tiene funciones claras, ni hay procedimientos establecidos para ese cargo, todo, como consecuencia de la afiliación al Sindicato y no por necesidad operativa, creándose un ambiente laboral denso por convertirse en una persona incómoda. En reunión realizada el 16 de agosto de 2022 se le asignaron dos personas por reubicaciones por situaciones de salud, sin estar capacitados ni contar con los conocimientos para apoyo de sus funciones.

CAMF dio en oportunidad respuesta al libelo, manifestando que la modificación en las funciones del señor M tuvo que ver con cambios al interior de la compañía necesarios operativamente ajustadas a su perfil, sin que en nada interfiriera la afiliación sindical, negando alguna conducta de acoso desplegada de su parte, razón misma por la que el Comité de Convivencia Laboral cerró la queja. Aclaró que desde el 26 de agosto de 2022 dejó de pertenecer a la compañía por renuncia presentada y debidamente aceptada por contar con un ofrecimiento laboral de su mayor

interés. Propuso como medios exceptivos de fondo los de inexistencia de la obligación y ausencia de causa e incumplimiento de la carga probatoria de acreditar las conductas constitutivas de acoso laboral.

GS.A. por su parte, también se opuso a las pretensiones en similar línea, señalando que para el caso del actor no se ha presentado una desmejora, sino una variación de sus funciones por cambios internos de la compañía que se constituyen en legales, sin que ello implique conductas de acoso laboral, en tanto se abrieron espacios de diálogo, cuya queja fue cerrada precisamente por no encontrar materializados esos comportamientos, señalando que la imposición del reglamento o de las cláusulas contractuales con la asignación de funciones conforme lo preceptúa el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006 no se deriva en acoso laboral. Formuló las excepciones de mérito que denominó inexistencia de la obligación y ausencia de causa, incumplimiento de la carga probatoria de acreditar las conductas constitutivas de acoso laboral, buena fe y temeridad de la queja de acoso laboral.

En ese marco procesal, y surtido la totalidad del trámite, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado profirió sentencia el 23 de noviembre de 2022, oportunidad en la que ABSOLVIÓ a G.A. y a CAMF de las pretensiones invocadas por el demandante por no encontrar acreditada ninguna conducta constitutiva de acoso laboral. CONDENÓ en costas al demandante, fijando las agencias en derecho en la suma de \$500.000.

El mandatario judicial del actor presentó disenso total de lo decidido por considerar que hubo un desconocimiento jurisprudencial en lo que al acoso laboral atañe, pues a su juicio, el trato humillante, la descalificación, el cambio brusco y repentino de funciones que no existían en la empresa y el aislamiento al que fue sometido, si permiten advertir la existencia de un acoso laboral conforme a los literales f), i), y n) del artículo 7° de la ley 1010 de 2006, por lo que solicita la revocatoria de la decisión, para que en su lugar, se acceda a las pretensiones de la demanda.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

Atendiendo los argumentos de la alzada, se tiene que el problema jurídico que corresponde a la Sala resolver se circunscribe en definir, si el demandante fue víctima de actos que constituyen acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 de parte de CAMF, con aquiescencia de la empresa también convocada, y como consecuencia de ello, habrá de analizarse si para el caso es aplicable el tratamiento sancionatorio dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.

Es preciso anotar que no es objeto de oposición que el demandante se encuentra vinculado a la sociedad demandada a través de un contrato de trabajo a término indefinido (Pág. 51-54 Archivo 02) celebrado desde el 15 de abril de 2004 para desempeñarse como Analista III de Repuestos, siendo promovido para el año 2010 al cargo de Jefe de Almacén en la sede de Sabaneta. Que para el 01 de febrero de 2022 presentó solicitud de afiliación a S (Pág. 58 Archivo 02) y que para el mes de marzo le fueron modificadas sus funciones conservando igual cargo.

Bajo ese panorama, se tiene para resolver que el acoso laboral se encuentra definido por la Ley 1010 de 2006, como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El objetivo de la ley descrita, fue precisamente el crear herramientas para proteger a las personas del ultraje en el marco de las relaciones de trabajo, a través de medidas de diversa índole, - entre preventivas y sancionatorias -,

con el propósito de evitar, corregir y castigar el acoso laboral, que según lo reconoció la ley en su artículo 2° puede presentarse bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento laboral, desprotección o inequidad laboral.

Para el caso, endilga el actor que desde el 01 de febrero de 2022 cuando se dio su afiliación a la organización sindical S ha sido víctima de discriminación y persecución laboral de parte de quien fungía como su Jefe Inmediato – CAM- haciendo referencia en el escrito inicial y en el recurso que hoy se surte, que su superior decidió asignarle nuevas funciones de manera repentina e inexistentes hasta ese momento en la empresa, sin mediar un plan de trabajo y eliminando la potestad de tener personas a cargo, con aislamiento de los demás trabajadores de la sede y un reducido puesto de trabajo, casos puntuales que encuadran en los literales f, i, y n del artículo 7° de la Ley 1010 de 2006.

En tal contexto fáctico la carga de la prueba debía ser asumida por el trabajador que aduce padecer este hostigamiento y en este ámbito del acoso laboral, hay lugar a su presunción, si se logra acreditar la ocurrencia repetida y pública de los comportamientos enlistados en la ley – artículo 7° Ley 1010 de 2006-, con la posibilidad de la contraparte de controvertir las pruebas en aras de demostrar que los hechos que dieron lugar a tal proceso no ocurrieron o que, en caso de haber tenido lugar, no configuran la conducta de acoso laboral, figura que no opera cuando los actos acaecen en privado por no ser evidentes y manifiestos tornándose la actividad probatoria en más exigente, debiendo precisarse además que solo excepcionalmente un solo acto hostil resulta suficiente para dar paso a la acreditación buscada por la activa, lo que dependerá de la apreciación que se haga de parte de la autoridad judicial en este caso.

En el asunto el promotor del juicio, arrimó como prueba documental para demostrar por vía de representación la existencia de los hechos que impulsaron este trámite especial, la descripción del cargo de Jefe de Almacén que ha ostentado desde el año 2010, con emisión del 01 de agosto de 2017 y

con historial de actualización para junio y octubre de 2017 y diciembre de 2018 (Pág. 55-57 Archivo 02) y a marzo de 2022 se procede con un “*levantamiento descripción de cargo*”(Págs. 63-65 Archivo 02), donde se hace modificación a la responsabilidad global y las específicas, se conservan las competencias técnicas y organizacionales del perfil del cargo, se eliminan las competencias de liderazgo con supresión de personas a cargo, se excluyen las relaciones de trabajo externas y se cambian las internas.

También aportó el demandante unas fotografías que muestran la oficina en la que atendía sus anteriores funciones en contraste con la actual (Págs. 66-69 Archivo 02), una respuesta dada vía mail por CAM que se encuentra incompleta de cara a la inconformidad presentada por el empleado (Pág. 70 Archivo 02), y una solicitud elevada por el señor M para obtener indicadores diferentes a los ya existentes en virtud al cambio de funciones de AM enfocado en mejoras en llamadas de servicio y su abastecimiento (Pág. 71 Archivo 02).

Igualmente fueron recepcionados los testimonios de GHV, ADCA y PEM, quienes han hecho parte de la compañía como sus colaboradores, y coincidieron en advertir haber observado un cambio brusco en las actividades que desarrollada el demandante pasando de ser Jefe y contar con funciones de representación en la empresa, a estar aislado en una oficina donde no tiene contacto con nadie, con responsabilidades que no existían en la empresa y que tienen que ver con el servicio de los repuestos en el taller a nivel nacional, quitándole las más de doce personas que tenía a su cargo, y debiendo desocupar su oficina que tenía acceso a todos los empleados con comodidades de iluminación y aire, para ser ubicado en una bodega donde están los repuestos, afirmando todos ellos que lo que conocen por comentarios dentro de la empresa, es que ello se debió a su afiliación al Sindicato desde febrero de 2022.

En contraposición a ello, la pasiva trajo la documental a través de la que el trabajador demandante expuso su disenso frente a la mutación de sus deberes

(Pág. 11 Archivo 09) con la respuesta completa dada por su jefe inmediato (Págs 12-13 Archivo 09) en la que explica que no se trata de un ascenso ni de un cargo nuevo, tampoco de una reubicación o traslado, sino la delimitación de una línea puntual en el negocio que es el taller por necesidad operativa, para lo cual se dispuso un plan de adaptación, distinto a un período de prueba, y un plan de capacitación para la transición. Se allegó además una solicitud del actor para el apartamiento de AMS del Comité de Convivencia Laboral, sobre quien en ese momento adujo ser uno de los sujetos activos de las conductas de acoso (Págs. 16-18 Archivo 09), un mail del 31 de agosto de 2022 donde el actor se aparta de serle designadas dos personas dada su calidad de directivo sindical (Pág. 34 Archivo 09) y la respuesta que fue remitida (Pág. 33 Archivo 09) donde se adujo no ser incompatible su cargo con su calidad dentro de la organización colectiva.

En la misma línea se recibieron los testimonios de AMSC y LASS, como representantes del área de Talento Humano, señalando que la razón en el cambio de responsabilidades del actor era la búsqueda de impulsar el cumplimiento de los objetivos del área, labor que adujo la señora Salcedo era justificada y requerida por parte del equipo, habiéndose valido de la experiencia con la que contaba el señor M para el seguimiento y control en los talleres que tiene la compañía a nivel nacional, por lo que ostenta el mismo cargo pero en una operación distinta en el área de proyectos, atendiendo además a que en Sabaneta, donde tiene la base el actor es donde más personas participan en proyectos, y JA conocía todo el funcionamiento a nivel nacional. Explicó AMS que el cambio de oficina se debió a que ingresa el nuevo Jefe y se ubica en el área de almacén y a A se le asigna espacio donde va a tener alcance a lo que se relaciona con sus nuevas funciones referidas a los repuestos para reparaciones, decisiones que estuvieron en cabeza de CM, enfatizando ambas que en la decisión nada tuvo que ver la afiliación al sindicato.

Es a partir de estas probanzas que debe desprenderse la acreditación de las conductas enrostradas como de acoso laboral, las que habrán de analizarse

una a una para definir si existe o no suficiencia probatoria que den mérito a lo pedido.

En el orden de las conductas acusadas, se atribuye “*la descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo*” – literal f) Artículo 7° ley 1010 de 2006 y artículo 82 RIT-, de la que ninguna prueba idónea se aporta, encontrando que el acto humillante al que la parte activa hace referencia es al cambio de oficina delante de los compañeros de trabajo que presenciaron su salida de mano de un computador y un “cristo” que tenía dentro, el que de ninguna manera encuadra en la presente conducta, ya que no se cuenta con una referencia ni enunciativa ni probatoria en cuanto a que el actor haya sufrido una descalificación frente a decisiones propias de su área o cargo, ni se restara credibilidad o trascendencia a sus opiniones en lo que atañe a los deberes que venía desplegando y a los actuales, no encontrando esta colegiatura que el traslado de oficina donde claramente ocurre junto con sus pertenencias, se constituya en humillante y menos en el contexto que la norma lo enuncia, donde la degradación debe darse en el marco de sus propuestas y opiniones que en modo alguno ocurrió, pues no así se condujo por el actor ni de esa manera se demostró en este escenario. Es preciso anotar que si bien el actor en la mutación de responsabilidades dejó de tener personas a cargo y carecía su puesto de trabajo de competencias de liderazgo, lo que pudiera entenderse como una inhabilitación para adoptar muchas de las decisiones que estaban a su cargo, ello no deja discurrir, que en el contexto de la norma se presentara un desprestigio o descrédito de sus ideas o conceptos en el plano profesional y mucho menos, que ello haya ocurrido de forma pública y de manera repetida delante de sus compañeros de trabajo.

También se aduce “*la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa*” – literal i) artículo 7° Ley 1010 de 2006 y artículo 82 RIT-. Al respecto, lo que dejan ver los vestigios recaudados, es que

el actor debió asumir sin posibilidad de ser consensuadas (Págs.15-16 Archivo 08) las nuevas ocupaciones ostentando igual cargo, mismas que están encaminadas a liderar procesos de almacenamiento que en efecto, tienen estrecha relación con las tareas globales que venía desarrollando desde que fue promovido a Jefe de Almacén cuando también lideraba los procesos del almacén, con la diferencia que ahora su gestión se restringe a la parte de repuestos de los talleres de servicio a nivel nacional, sin que en ese contexto pueda hablarse de exigencias que desborden el perfil de su cargo o le sean extrañas, ni que sean desmedidas ante la labor inicialmente encomendada para cubrir su puesto.

Y es que no es posible desconocer la facultad con la que cuenta el empleador por su poder subordinante, de variar de forma unilateral las condiciones que inicialmente se acordaron en el contrato de trabajo (modo, lugar o tiempo de ejecución), la cual emerge de la potestad jurídica de subordinación jurídica del artículo 23 del CST, pero tampoco debe dejarse de lado que no se trata de una facultad absoluta toda vez que *“debe obedecer a razones válidas y objetivas, de manera que el empleador pueda justificar la necesidad y pertinencia de esas alteraciones, para descartar que los cambios sean arbitrarios o caprichosos e, incluso, que obedezcan a un acoso laboral en un intento de provocar la renuncia del servidor”* (Ver SL3901-2021).

En ese orden, G S.A. debió argumentar la necesidad y la pertinencia de las modificaciones o cambio de condiciones, porque aun cuando el actor conservó formalmente su puesto de trabajo y se mantuvo con igual remuneración, esta colegiatura si entiende que sufrió una afectación, toda vez que pasó de tener un lugar representativo en la empresa por la posibilidad de realizar como Jefe planes de acción y seguimiento con su equipo de trabajo, producir estrategias, influir en el análisis de los indicadores del proceso de gestión de la calidad y hacer un acompañamiento al cliente en las ventas que de paso por razones de lógica, repercutía en el resultado de su área y le daban trascendencia dentro de la operación, a gestionar solicitudes de despacho, garantizar las entregas y corroborar que los procesos se realicen de acuerdo a ciertos estándares, donde se anuló su relación con clientes y proveedores,

se cambiaron las relaciones de trabajo internas pasando de tener una relación continua con todo el personal de la compañía a limitarse su contacto de trabajo con los jefes de almacén, el almacenista de mangueras, el gerente comercial y los asesores comerciales, se eliminaron las competencias de liderazgo con supresión de personas a cargo, y se renovó el aspecto de toma de decisiones donde pasa de tener facultad decisoria en todo lo operativo de su área, a poder resolver por sí mismo lo referente a consulta y seguimiento a partes y reajuste de prioridades, cuyas decisiones de alto impacto ya debían ser aprobadas por el jefe inmediato (Págs. 63-65 Archivo 02 y 30-32 Archivo 09).

Para el propósito justificativo al que se alude, la pasiva dio cuenta por medio de sus testigos y así se desprende de una respuesta emitida por CAM vía mail al demandante, quien lo corroboró en la diligencia de trámite (Págs. 15-16 Archivo 08), que ello obedeció a necesidades operativas y a implementar un líder en el área de servicio, pero es que más allá de esos dichos generalizados y la manifestación de requerir la experiencia del actor para dar impulso al cumplimiento de unos objetivos de área, ningún medio de convicción suficiente se puso de presente que permita aseverar que en lo que atañe al almacenamiento y despacho de repuestos a los talleres de servicio requiriera de un refuerzo colaborativo o que presentara falencias en el abastecimiento que debieran ser atacadas a partir de personal con trayectoria, con lo que se justifique la conveniencia de las alteraciones e incluso una creación de tareas que fueron destinadas de manera exclusiva al promotor de la litis, porque es indiscutido que ellas no preexistían dentro de la compañía a nivel país tal y como fue confirmado por la representante legal de la empresa y el codemandado MF en los interrogatorios de parte absueltos, por lo que su imposición emergió solo para hacerlas efectivas a través del actor, siendo desconocida la gestión previa y posterior en esta área de almacén además de los análisis técnicos, comerciales y logísticos por los que la sociedad a través de CM decidió proveer ese impulso al área de repuestos de manera imprevista y que debiera estar a cargo del señor M.

En virtud de lo anterior, no lucen nítidas las causas que dieron paso a los cambios impuestos, sobre todo atendiendo el contexto en el que surge esa alteración, pues no debe olvidarse que el actor venía ejecutando su quehacer bajo la descripción del cargo inicial desde el año 2010, esto es, por más de diez años, y solo dentro del mes siguiente a su afiliación a la organización sindical Sintraindustria (Pág. 58 Archivo 02), se dispuso la implementación del enfoque en el seguimiento del inventario dirigido a talleres de servicio que si bien pudo ser casual el tiempo que coincidió con la data de asociación, en razón a no contarse con mecanismos fehacientes que ilustren la valiosa necesidad para ese justo momento de crear esas funciones a cargo del actor para efectos de eficiencia y organización de la empresa y la operación en esta área, es que se coligen caprichosas e incluso, arbitrarias, donde ya materializadas no se visualiza o por lo menos no se probó, una intervención importante del demandante por razón de su recorrido en el oficio dentro de la organización como justificación, sino que contrario a ello, se evidencia una anulación de muchas de sus facultades en su calidad de jefe, funciones nuevas sobre las que es ausente la constancia de su estudio y programación operativa y financiera pues ello implicó la contratación de otro jefe de almacén que continuó con sus actividades primigenias, no encontrando bajo ninguna arista que se trate de un oficio ajeno de improvisación, pues no así se desprende del entorno en que ello acaeció, donde incluso cuatro meses de efectuado el cambio, se pidió la inclusión para el demandante de indicadores para el seguimiento de su idoneidad diferentes a los de los jefes de almacenes por resultar novedosa la orientación de las mejoras en llamadas de servicio y su abastecimiento (págs. 71 y 73 Archivo 02).

Tampoco resulta intrascendente para esta Sala de Decisión que para el mes de marzo de 2022 se haya planteado otra oferta laboral al actor donde se sugirió continuar en igual cargo pero en una operación en el área de proyectos para la atención de un cliente específico, que no fue aceptada por cuestiones de tiempo y disponibilidad adicional que le fuera a implicar, oportunidad en la que manifestó su deseo de continuar realizando sus mismas funciones como lo informó la testigo LAS, para que una vez dimitiera de la propuesta le fueran cargadas otras condiciones contractuales en cuanto al

modo bajo las particularidades ya conocidas, por lo que no es comprensible la necesidad de excluir al actor de las actividades que venía ejerciendo regularmente, pues si la motivación de las funciones que hoy despliega el señor M fue valerse de su experiencia para implementar un líder que estuviera al frente de talleres de servicio, no se encuentra mérito para que en ese mismo mes se presentara otro ofrecimiento y que al no ser tomado, se procediera con la modificación unilateral de sus labores con las desmejoras encontradas las que venía desarrollando desde diez años atrás.

Bajo tales reflexiones, no se encuentra demostrada una fuente válida y objetiva que derivara en las bruscas modificaciones de las que fue sujeto el actor pues pese a que dentro de la queja de acoso laboral que promovió el demandante ante el Comité de Convivencia Laboral en una reunión extraordinaria celebrada el 05 de abril de 2022 se dejó sentado por CAM que se consideró no mantener al trabajador en su cargo por los resultados de sus indicadores y evaluaciones de los últimos períodos, además de quejas presentadas desde el área comercial y de servicio, y que el ofrecimiento laboral realizado podría potencializar sus capacidades, el que se había pensado previo a la afiliación al sindicato (Pág.29 Archivo 08), se carece de medios probatorios de los cuales pudiera corroborarse ese dicho aun con lo accesibles que pudieran ser para la parte convocada, en tanto ninguna documental obra en el plenario que muestre los resultados de las evaluaciones que deben constar por escrito, tampoco las quejas o alguna comunicación que de cuenta de un débil desempeño en ejecución de sus tareas habituales, tampoco así fue expuesto en este trámite judicial cuando se indagó sobre las razones del nuevo rol, donde todos los intervinientes, desde los demandados hasta sus deponentes, dieron cuenta como única motivación la necesidad operativa que como se dijo, tampoco fue demostrada.

Además de lo anterior, aunque las condiciones esenciales del contrato del actor se conservaron, si puede decirse que implicó una degradación o descenso del trabajador no en su denominación, pero si en su práctica y desenvolvimiento dentro del área propia de su cargo, desprendiéndose una conducta empresarial que se considera nociva para la estima y la dignidad del

empleado, a partir de donde también puede desprenderse la configuración de la conducta enlistada en el literal n) del artículo 7° de la plurimentada Ley 1010 en cuanto al sometimiento de una condición de aislamiento social, toda vez que si bien el actor en su interrogatorio adujo que decidió ceder la oficina para la persona que reemplazaría sus labores, a la luz de todas las declaraciones recibidas, se permite concluir esta Sala que en efecto el demandante fue removido de su puesto de trabajo físico de condiciones de comodidad, iluminación y ventilación y a la vista de todos los empleados, a un lugar retirado y separado del resto de colaboradores donde solo tenía contacto con las dos personas que posteriormente le asignaron para labores desconocidas y los compañeros que tuvieran la intención de ir a visitarlo como lo indicó el testigo ADC, lugar donde están recaudados los repuestos y la dotación de los empleados porque es utilizada como bodega, y aunque se dejó claro que por reducción en los espacios nadie tiene oficina privada, no se encuentran apartados del resto del personal, sin que esté probado que sus funciones requirieran de forma imperativa estar a la mano de los elementos resguardados en el lugar que hoy es su puesto de trabajo.

En esa perspectiva, se considera que contrario a lo concluido por el *a quo*, en el asunto está demostrada una conducta de acoso laboral proveniente de CAM, como superior de JAM, permitida por G S.A., encaminada a generar una desmotivación en el trabajo, lo que se ciñe acorde a lo analizado a la modalidad de persecución laboral e inequidad laboral porque pudo inferirse este propósito mediante los actos probados por cambios en sus condiciones contractuales bajo la curiosa coincidencia con la afiliación al Sindicato, además de la asignación de funciones inferiores a las que venía ejerciendo y que se entiende estaba capacitado para cumplir, que dan paso al menosprecio del trabajador sin justificación demostrada, conductas que han sido sostenidas en el tiempo por mantenerlo bajo la sujeción de las nuevas funciones no fundamentadas, lo que por demás se ha realizado a ojos de todos los colaboradores de la compañía quienes catalogan el cambio producido como un “castigo” para el demandante, según lo desprendido de las declaraciones de los testigos V, C y M.

Ahora, no se pasa por alto que el sujeto pasivo de donde provinieron esas conductas determinado de manera expresa desde la formulación de la demanda, sin que sea discutido que la idea de la imposición de las nuevas funciones estuvo en cabeza del señor M como su jefe inmediato y gerente de logística y abastecimiento (Pág. 75-76 Archivo 02), quien también propició el nuevo espacio de labores, dejó de pertenecer a la compañía codemandada desde el 26 de agosto de 2022, según se desprende de la carta de renuncia y su correlativa aceptación (Págs. 33-34 Archivo 08), por lo que pudiera aducirse que las conductas de acoso que se le endilgan cesaron; sin embargo, lo que se observa es que las condiciones que produjo y que fueron encontradas en este juicio sin soporte evidenciado, se mantienen a la fecha, por manera que el hostigamiento en el marco de la desmotivación por el cambio brusco de funciones, el aislamiento y su menosprecio como trabajador no han desaparecido, dando lugar lo anterior, a que se dé aplicación al tratamiento sancionatorio que contempla el artículo 10° de la Ley 1010 de 2006.

En los anteriores términos, y atendiendo el contexto en el que se ha suscitado el acoso que se da por demostrado, hay lugar a imponer la sanción de multa regulada en el numeral 3° del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, la que se tasa en dos salarios mínimos legales mensuales vigentes a cargo de la persona que realizó el acoso – CAMF-, y para el empleador que toleró, autorizó y permitió la conducta – G S.A- debe imponerse la suma de tres salarios mínimos legales mensuales vigentes que serán destinados al presupuesto del Consejo Superior de la Judicatura como entidad pública que la impone – Par. 1° Artículo 10 Ley 1010 de 2006- suma susceptible de ser recaudada por cobro coactivo, para lo cual el Juzgado de Conocimiento una vez retornado el trámite de esta instancia dispondrá la expedición de los oficios pertinentes.

Adicionalmente, como se dejó claro que el acoso laboral se ha venido materializando desde marzo de 2022 con la imposición de nuevas funciones que han generado afectación en el actor en su estima como trabajador y colaborador que aporta a la compañía, habrá de conminarse a la empresa que

permitió este comportamiento, para que en virtud de hacer desaparecer las consecuencias de las conductas promovidas por CAM, se disponga lo pertinente para que en coherencia con el cargo de Jefe de Almacén que ostenta el actor y atendiendo la descripción del cargo a nivel país que ha venido siendo actualizada desde el año 2015 (Págs. 55-57 archivo 02) sean asignadas las funciones que bajo tal perfil corresponde con atención a las condiciones que venían siendo acatadas en por lo menos diez años de ejecución, sin perjuicio, que por razones válidas y objetivas la parte patronal imponga una modificación en las condiciones de tiempo, modo y lugar del empleado siempre bajo el amparo de los mecanismos de prevención que se tiene plasmados en el Reglamento Interno de Trabajo en su artículo 89 (Págs. 38-69 Archivo 09) con los que se promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, en armonía de quienes comparten vida laboral empresarial con protección a la honra y la salud mental de los trabajadores.

Es bajo las anteriores consideraciones, que se da razón al apelante lo que conlleva a que la decisión revisada en apelación sea REVOCADA.

Bajo los lineamientos del artículo 365-4 del CGP, las costas en ambas instancias estarán a cargo de los vencidos en juicios, fijándose las agencias en derecho en esta sede en la suma de \$1.000.000 a cargo de CALMF y de \$2.000.000 a cargo de G S.A y en favor del actor.


DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, REVOCA la sentencia apelada de fecha y procedencia conocidas para en su lugar DECLARAR que las conductas provenientes de CAMF como superior y jefe inmediato de JAMM constituyen acoso laboral, permitidas por G S.A. como parte empleadora, lo que conlleva a IMPONER una multa a cargo del primero en el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, y de la compañía en tres salarios mínimos legales

mensuales vigentes destinados al presupuesto del Consejo Superior de la Judicatura, para lo cual el Juzgado de Conocimiento con el retorno del trámite deberá expedir los oficios respectivos; así como ORDENAR a G S.A. la asignación de funciones a JAMM atendiendo la descripción del cargo que a nivel país se tiene establecido para los Jefes de Almacén, con coherencia de las que venía ejecutando desde el año 2010. Costas en ambas instancias a cargo de los demandados, fijándose las agencias en derecho en la suma de \$1.000.000 a cargo de CAMF y de \$2.000.000 a cargo de G S.A y en favor del actor.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



NANCY GUTIERREZ SALAZAR

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05266310500120220045401
Proceso: ACOSO LABORAL
Demandante: JAMM
Demandado: SGDEDC S.A.
M. P. CALM
Fecha de fallo: 14/12/2022
Decisión: REVOCA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibidem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 15/12/2022 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario