

**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: 05001310500520150021701
Proceso: Ordinario
Demandante: AUGUSTO JAVIER ROLDAN VELASQUEZ
Demandado: TELEANTIOQUIA S.A
M. P. MARIA PATRICIA YEPES GARCIA SL TSM
Fecha de fallo: 03 DE JUNIO DE 2022
Decisión: CONFIRMA

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 06 de junio de 2022 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario



REPÚBLICA DE COLOMBIA
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, tres (03) de junio de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE	AUGUSTO JAVIER ROLDÁN VELÁSQUEZ
DEMANDADA	TELEANTIOQUIA
ORIGEN	Juzgado Quinto Laboral Circuito de Medellín
RADICADO	05 001 31 05 005 – 2015-00217
TEMAS	Acoso laboral/Despido sin justa causa
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia de segunda instancia

En la fecha y hora señaladas, la Sala Sexta de decisión Laboral, integrada por los Magistrados ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y la Ponente MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA, al tenor de lo dispuesto en el numeral 1° del art. 15 del Decreto 806 de 2020 se constituye en audiencia para proferir sentencia escrita, dentro del proceso ordinario laboral promovido por AUGUSTO JAVIER ROLDÁN VELÁSQUEZ contra TELEANTIOQUIA.

I. ANTECEDENTES¹

Hechos y pretensiones de la demanda²

El señor Augusto Javier Roldán Velásquez formula demanda contra Teleantioquia, pretendiendo se declare **i)** que la terminación del contrato presentada el 14 de agosto de 2014 no produjo efectos; por tanto, **ii)** se ordene su reintegro al cargo que desempeñaba al momento del despido, así como el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde ese momento hasta que se reintegre, y el de aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral.

En subsidio, pretende **iii)** el pago de una indemnización por despido sin justa causa y la moratoria consagrada en el art.1 del Decreto 797 de 1949 o su indexación.

También depreca que las costas el proceso sean asumidas por la pasiva.

¹ La foliatura refiere a la asignada por la Sala al expediente escaneado.

² Fls.3/

Fundamentó sus pretensiones en que estuvo vinculado con la demandada, como trabajador oficial, mediante contrato de trabajo a término indefinido, entre el 15 de agosto de 1991 y el 14 de agosto de 2014, cuando finalizó por decisión unilateral de Teleantioquia, que adujo vencimiento de plazo presuntivo. El último cargo desempeñado fue el de profesional de red de transmisión, percibiendo \$3.520.000 como salario básico mensual.

El 08 de noviembre de 2013 presentó queja por acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral, la cual se originó en las reiteradas situaciones de las que fue víctima por parte de su jefe, Diana Sofía López, así:

“Descalificó de manera tosca en diversos comités primarios el trabajo realizado por el demandante”, “desconoció las funciones y responsabilidades que tenía asignadas el demandante en TELEANTIOQUIA, pues sin motivo alguno las fue limitando, desconociendo la experticia laboral y trayectoria del demandante”, “dejó de tener una conversación fluida y constructiva con el demandante, para en su lugar usar vociferaciones, acudir a correos desobligantes y abstenerse de responder algunos de los que el demandante le remitía”, “dejó de tener en cuenta al demandante para la planeación de presupuestos y tareas del Área de Realización y Producción”, “limitó el desplazamiento del demandante hacia áreas a las que normalmente tenía acceso como el laboratorio”, “dio un trato discriminatorio al demandante con relación a sus demás compañeros de trabajo” y “lo despojaron del teléfono celular asignado a partir del mes de noviembre de 2013”.

El 20 de noviembre de 2013, el referido comité recibió la versión de Diana Sofía López. No obstante la formulación de la queja, las conductas de acoso persistieron a través de Nicolás Mauricio Lotero, Coordinador de Tecnologías de la demandada, así: “no se respetaron las decisiones tomadas por el demandante frente a la programación de comisiones”, “se ignoró al demandante para la celebración de reuniones de área”, “se intimidó al demandante con órdenes perentorias de informes que no se podían cumplir en el término de tiempo solicitado”, “se presentó maltrato verbal con el demandante” y “se restringió la movilidad del demandante dentro de las instalaciones de TELEANTIOQUIA”.

Como consecuencia de lo anterior, el demandante solicitó reunirse con el gerente de la demandada, llevándose a cabo la reunión el 16 de mayo de 2014 a las 10.00AM y allí el demandante expuso estas conductas que en momento posterior se continuaron presentando. El 27 de mayo de 2014, el hoy demandante solicitó información sobre el estado de la denuncia que había radicado el 08 de noviembre de 2013 e informó a la demandada que no se había presentado ninguna mejoría en relación con las conductas de acoso de que era víctima. El 09 de junio del mismo año, la demandada le remitió algunas actas del Comité de Convivencia Laboral, incluyendo la de una reunión supuestamente celebrada el 20 de diciembre de 2013, la cual no se llevó a cabo. La terminación de su relación se dio como retaliación por la formulación de la queja, sin que a la fecha en que se dio la terminación, se hubiera tomado una decisión en torno a la queja o por lo menos no le fue comunicada al trabajador. Para ese momento persistían las conductas que originaron la queja.

El 1 de diciembre de 2014 solicitó su reintegro.

Oposición a las pretensiones de la demanda³

Aceptó la vinculación sus extremos temporales y el cargo expuestos en el escrito de demanda. El último salario devengado por el demandante fue de \$3.650.698. Adujo que de acuerdo con lo previsto en la cláusula sexta del contrato suscrito por las partes se presentó la terminación el 14 de agosto de 2014 porque se venció el plazo y al percatarse de que el demandante no ostentaba la condición de profesional exigida para el cargo que ocupaba, dada la reestructuración dada al interior de la empresa. Cuando el demandante puso en conocimiento las conductas que supuestamente constituyen acoso laboral, no precisó las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron. El comité imprimió el trámite que correspondía. Se pronunció en torno a los hechos que el demandante refiere como constitutivos de acoso, concluyendo en cada uno que no se presentó el mismo. Excepcionó: inexistencia de acoso laboral, falta de requisitos esenciales del demandante para desempeñar el cargo de profesional universitario y buena fe.

Sentencia de primera instancia⁴

El 09 de junio de 2016, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia mediante la cual declaró probadas las excepciones de inexistencia de acoso laboral e inexistencia de la obligación y por tanto absolvió a la pasiva de las pretensiones invocadas en su contra por el demandante, a quien impuso el pago de costas procesales, fijando \$1.378.912 como agencias en derecho.

Apelación de la parte demandante

Inconforme con la decisión adoptada por el Juez, la parte demandante solicita su revocatoria, solicitando se acceda bien a las pretensiones principales, bien a la subsidiaria, argumentando: i) el juez pretende que se acredite “en forma minuciosa, milimétrica, detallada cada una de las conductas de acoso laboral a las que fue sometida de manera sistemática el señor demandante por parte de los directivos de Teleantioquia”; ii) el juez encontró acreditado que Sofía incurrió en actos de irrespeto contra el demandante, entendiéndolo que no constituyó acoso laboral porque el carácter fuerte de la primera y porque el demandante también fue irrespetuoso, lo que no comparte porque quien ostenta la condición de directivo, de jefe, debe dar ejemplo a los subalternos y debe ser sumamente respetuoso con sus trabajadores a cargo; iii) no comparte la valoración de la prueba testimonial, pues “si se tiene en cuenta los dichos, se puede llegar a la conclusión sin lugar a equívocos, de que el señor Javier fue sometido a conductas, actos denigrantes por parte de su empleador, a través de sus directivos la señora Sofía y Mauricio”; iv) no comparte la valoración dada al acta del 20 de diciembre de 2013, pues documentalmente acreditó que la misma no se celebró y las declaraciones rendidas en torno a esa reunión no guardan coherencia; v) hay documental que acredita que para el momento de la terminación del vínculo continuaban las conductas de acoso, momento para el cual no habían transcurrido 6 meses desde que fue informado tanto a la gerencia como al comité que las conductas de acoso persistían, “los testigos en forma clara, espontánea, señalaron en que consistían esas conductas de acoso laboral, de haberlo disminuido en las funciones”.

³ Fls.91/110.

⁴ Fls.408/410.

Alegatos de conclusión en segunda instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia, fue descorrido por la activa, quien reitera los argumentos expuestos al sustentar el recurso de apelación formulado contra la sentencia de primera instancia, en el sentido de indicar que de la prueba testimonial y documental obrante en el proceso se puede concluir la existencia de los hechos alegados en las quejas de acoso laboral de noviembre de 2013 y mayo de 2014, sin que se pueda exigir la acreditación en términos absolutos, minuciosos y milimétricos. El juez no tuvo en cuenta las evidentes contradicciones presentadas en las declaraciones de los testigos citados por la demandada. Luego refirió a los elementos axiológicos de las conductas de acoso laboral y los requisitos para ser beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada de los trabajadores víctimas de acoso laboral y su aplicación en el caso concreto, relacionando y transcribiendo parcialmente algunas declaraciones recibidas en el proceso.

II. SON CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

La competencia de la Sala está dada por los artículos 66, 66A del CPTSS, es decir, en consonancia con los puntos que fueron objeto de apelación.

Examinados los hechos y pretensiones de la demanda, así como la oposición formulada por la demandada, corresponde a esta Sala, determinar: **a)** Si se acreditó o no que durante la vigencia de la relación que existió entre las partes, el trabajador fue sometido a conductas constitutivas de acoso laboral por parte de Diana Sofía López. En caso de ser así, se decidirá **b)** si la terminación de la relación surgió a raíz del referido acoso y por tanto carece de eficacia, así como las consecuencias a que ello conllevaría. En subsidio de lo anterior, se decidirá, **c)** si hay lugar al pago de una indemnización por despido sin justa causa y a la moratoria consagrada en el art.1 del Decreto 797 de 1949 o su indexación.

a) Acoso laboral

La Ley 1010 de 2006, adopta medidas tendientes a corregir y sancionar aquellas conductas constitutivas de acoso laboral en el lugar de trabajo, que refieren a prácticas recurrentes y sistemáticas ejercidas contra un trabajador, tales como maltrato, persecución, hostigamiento, discriminación, y que afectan el buen ambiente laboral, con el fin de lograr una armonización del ambiente laboral y proteger los derechos fundamentales del trabajador, en especial aquellos que refieren a su integridad personal, impidiendo así mismo, conductas retaliatorias contra quienes fungen como quejosos o testigos dentro de estos procedimientos.

Esta normatividad reguló el tema definiéndolo en su artículo 2º como «*toda **conducta persistente y demostrable**, ejercida sobre un empleado o 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 a la renuncia del mismo*»,

bajo las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral.

Los artículos 7^o y 8^o de ibídem, establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, advirtiéndose que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso.

⁵ **“ARTÍCULO 7o. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) 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;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.”

⁶ **“ARTÍCULO 8o. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.”

⁶ “Ciertamente, mirando en su contexto las pruebas que se acaban de reseñar, se concluye que ninguno de los aspectos denunciados, corresponden a situaciones de acoso laboral, que se hubieran ejercido contra la citada empleada para infundirle miedo, intimidarla, aterrorizarla, angustiarse, causarle un perjuicio, generar desmotivación en el trabajo, o inducirle a la renuncia de su cargo, bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. Tampoco son actos hostiles que ofendan la dignidad humana y demás derechos fundamentales de la actora como trabajadora.

En el art 7° *ibídem*, se consagra una **presunción** de acoso laboral, si se acredita la ocurrencia **repetida y pública** de cualquiera de las conductas allí enunciadas y el **art 10°** establece el tratamiento sancionatorio a las conductas de acoso laboral y el artículo 11 las garantías contra actitudes retaliatorias⁷.

El supuesto fáctico que configura conductas de acoso laboral por parte de cualquiera de los sujetos señalados en el art 2° de la ley 1010 de 2006, por regla general, es la realización **repetida y demostrable** de conductas generadoras de miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación en el trabajo, o induzcan a la renuncia del trabajador.

Lo anterior, ha sido ampliamente desarrollado por la H. Corte Suprema de Justicia, quien ha señalado que con el fin de diferenciar las conductas constitutivas de acoso de las que no, se debe indagar por la intencionalidad del actuar, pues de la esencia de las actividades que se desarrollan en el ambiente laboral, es común que surjan conflictos derivados de la jerarquía organizacional del empleador, imposición de órdenes, directrices y disciplina que pueden llegar a calificarse como de acoso y que puedan derivar en estrés laboral, pero sin que ello pueda entenderse en sí como conducta reprochable de acoso, así lo indicó en **Sentencia SL17063 de 2017**:

*“Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas **deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas.**”*

Por el contrario, lo que atañe a temas como autorizaciones para reemplazo de cargos, la cancelación de cuotas de préstamos, descuentos a empleados, trámite de cuentas de cobro, incapacidades de empleados, giros y anulación de cheques o autorizaciones de gastos, en donde tenga injerencia el área de recursos humanos de la demandada, a lo cual se contrae la denuncia de la actora, así como las soluciones acordadas en el Comité de Convivencia y que ya fueron descritas, giran en torno a la administración, gestión u operación empresarial, que pueden llevar implícitas exigencias, órdenes o impartición de directrices, cuya ejecución dio lugar a diferencias o discordias entre las personas que intervienen en su cumplimiento, pero sin la identidad suficiente para configurar un acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006.”.

⁷ **“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, establécense 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.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.”

Lo anterior es relevante para no banalizar el asunto, en la medida en que no cualquier actitud o actividad de los trabajadores puede llegar a configurarla, ni el desacuerdo frente a decisiones de los superiores o el conflicto que puede surgir de las tareas dadas, o el estrés que se produzca estar sometido a una exposición continúa o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas, que pueden manifestarse, por ejemplo, en la presión de las actividades de dirección o gestión, pues en todas ellas falta la intencionalidad de destruir y lo que se busca es un aumento de productividad.” (negrillas intencionales)

Esta postura, compartida por esta Sala de Decisión laboral, ha sido ratificada en sentencias posteriores como la SL 058 de 2022, SL 3901 y SL 4313 del mismo año, en la cual se lee:

- i) “Existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos contemplados en la Ley 1010 de 2006.
- ii) La presunción consiste en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la petición o la queja esta se entiende tuvo lugar con ocasión del acoso
- iii) En los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia presentada por el trabajador.
- iv) La conducta objeto de denuncia debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, lo cual exige de la autoridad administrativa o judicial competente su verificación.
- v) No es necesario la imposición de sanciones para gozar de dicha garantía, pues se le brinda a quienes también hagan uso de los procedimientos preventivos.
- vi) Es imperativo que la autoridad administrativa o judicial encuentre acreditada o verificada la conducta de acoso”.

Y dice también que “teniendo en cuenta la definición, conductas y la garantía contemplada en el numeral 1.º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, si bien esta última norma establece una presunción legal, necesariamente debe en estos casos acreditarse la conducta realizada a efectos de dar aplicación a las prerrogativas que se contemplan por retaliación, entre ellas, dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral”.

Así, es carga de la activa formar el convencimiento judicial en torno a que las conductas que fundamentaron la queja del trabajador por acoso laboral, realmente le configuren, caso en el cual, la pasiva tendría la carga de desvirtuar la calificación de la conducta.

Una vez valorada la documental aportada al expediente, así como la testimonial recibida en el proceso y los interrogatorios de parte absueltos tanto por la activa como por la pasiva, la Sala arriba a la conclusión de que no se acreditó por parte demandante el haber sido acosado laboralmente por Diana Sofía López, si no que entre ellos durante el periodo que laboraron juntos, siendo jerárquicamente inferior el demandante, no existió una buena relación, más no hubo conductas que cuenten con la envergadura para considerar que se presentó un acoso laboral vertical y menos que las conductas hayan perdurado hasta la fecha en que finalizó el contrato que vinculó a las partes.

Asimismo, no hay lugar a dar aplicación al numeral 1 del Art.11 de la Ley 1010 de 2006, como consecuencia de que la queja por acoso laboral fue radicada el 8 de noviembre de 2013⁸, preavisándose la terminación del contrato en comunicación del 3 de julio de 2014⁹, la cual se daría el 14 de agosto de 2014; es decir que entre la radicación de la queja y la terminación del contrato, trascurrieron más de 6 meses, durante los cuales hubo gestión por parte del área encargada con miras a dilucidar si los hechos en que se fundamentó la queja del trabajador constituían o no acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral escuchó tanto al quejoso como a Diana Sofía López el 20 de noviembre de 2013 y en esa oportunidad se arribó a compromisos de parte y parte¹⁰. Posteriormente, el 20 de diciembre de 2013, el comité celebró nueva reunión, en la cual se elevaron recomendaciones “para enfrentar la situación del caso de Javier Roldán y Sofía López”¹¹. En esa oportunidad, se propuso realizar una nueva reunión para socializar las recomendaciones con ambos interesados.

Si bien respecto a la segunda acta el demandante aportó a fl.27 del expediente un documento fechado el 16 de septiembre de 2014, firmado por Germán Alonso Gómez Vélez, quien hacía parte del comité para el 20 de diciembre de 2013, afirmando que no asistió a la referida reunión y este documento no fue tachado como falso, no es menos cierto que la persona que podría aclarar la veracidad del contenido, no fue traída al proceso y la ausencia del señor Gómez Vélez, en caso de no haber asistido, no es relevante para la acreditación de la ocurrencia de los hechos que en el sentir de la activa constituyen acoso laboral, no teniendo tampoco la fuerza para acreditar que la referida reunión no se llevó a cabo, reunión que si bien acredita una adopción de recomendaciones, no es la única gestión adelantada por el comité que conoció de la queja del trabajador.

En torno a la existencia de la reunión se aprecia que los declarantes Walter Albeiro Pineda y Paula Andrea Naranjo Muñoz, quienes afirman haber comparecido a la misma y de cuya presencia se dejó constancia en el acta, son claros al afirmar que la reunión existió y que el Gómez Vélez también lo hizo, sin que den explicación sobre la existencia de la comunicación del 16 de septiembre de 2014 y, si bien incurren en imprecisión en cuanto al lugar en que se celebró, pues el primero indica que fue en la sala de reuniones de Gestión Humana, ubicada en el piso 5 torre B de Plaza Libertas y la segunda señaló que se llevó a cabo en la oficina de Secretaría General, ubicada en las instalaciones de Plaza Libertad, piso 6, este detalle no es de tan alta trascendencia como lo asevera la activa, pues teniendo en cuenta que desde la celebración de la reunión a la fecha en que se rindieron las declaraciones, habían trascurrido más de dos años, posibilitando que la memoria no fuere exacta en cuanto a la oficina en que se llevó a cabo, siendo clara en cuanto al edificio.

⁸ Fls.19,34/35.

⁹ Fl.26

¹⁰ Fls.18/22.

¹¹ Fls.23/25.

Respecto de los hechos que fundamentaron la queja, se tiene que el texto de la queja del 08 de noviembre de 2013, los narró así:

“Desafortunadamente el acoso de parte de la directora del área de Producción y Realización Diana Sofía López, frente a mis responsabilidades laborales no da tregua, en diferentes comités primarios descalifica de una manera tosca el trabajo realizado en años por el área Técnica, pero especialmente reflejado en mi trabajo; desconoce mis funciones y responsabilidades laborales sistemáticamente, pues me las ha recortado día a día sin explicación alguna y muy alejada de la lógica, de los intereses de la empresa y del conocimiento que yo poseo; no hay interlocución asertiva, sólo vociferaciones, correos desobligantes o, en algunos casos, no responde a ellos; descalificaciones como lo puede constatar el comité primario del área; no hay buen trato, ya que me ignora en todos los temas trascendentales de mi área, no me tiene en cuenta para la planeación del presupuestos y tareas; frente a mi desempeño, impide la realización de mi trabajo cotidiano, reacomoda permanentemente mis funciones, limita mi desplazamiento en áreas tradicionales de mi desenvolvimiento, tratos discriminatorio frente a los demás funcionarios del área, etc.

Durante todo este tiempo ha quedado claro que lo más importante era quitarme funciones y autoridad, no el beneficio del Canal, que dicho sea de paso es un bien público, no es un privado donde una persona acomoda a su antojo y según intereses personales.

Si quiero decir, que para eso no tienen que agraviarme de la manera que lo han hecho: me quitaron el cargo (hecho muy grave si tenemos en cuenta la reglamentación laboral y lo avalado legalmente por Teleantioquia durante 24 años), funciones, autonomía, el puesto de trabajo, el teléfono, limitación de acceso al laboratorio y lo más importante el respeto y la dignidad como ser humano y menoscabo personal y emotivo. Con solo decirlo, yo me hubiera hecho a un lado y alguna reubicación se le habría solicitado a la Gerencia o me hubiera ido de Teleantioquia”.

Algunas de estas afirmaciones fueron abordadas en la práctica de la prueba testimonial sin que de los dichos de los declarantes se pueda inferir razonablemente que las decisiones a que refiere la misiva de queja, hayan sido adoptadas por Diana Sofía López, así como tampoco se acreditó que se presentara un comportamiento constitutivo de acoso laboral en los términos en que la norma y la jurisprudencia lo han concebido, no se habla de hechos concretos dirigidos al demandante que vulneraran derecho laboral o fundamental alguno. Se aprecia sí, de acuerdo con las declaraciones rendidas en especial por Carlos Mario Ramírez Hernández y Róbinson de Jesús Gómez, traídos al proceso por la activa, que el demandante y Diana Sofía López no tenían una buena relación laboral, más no se acredita la presencia de conductas concatenadas, persistentes y fundamentalmente sistemáticas, que permitan concluir en sana lógica que la señora López acosara laboralmente al demandante, como tampoco se probaron los periodos en que ello habría ocurrido, hechos puntuales precisando las condiciones de modo, tiempo y lugar, y la incidencia real del comportamiento de la señora López en relación con la terminación del contrato del demandante.

La pasiva por su parte presentó documental glosada a fls.264 y ss del expediente administrativo en el que se aprecian cruces de correos entre Diana Sofía López y el demandante. En ellos tampoco se evidencia una actitud persecutoria por parte de la superior jerárquica del mismo, sin que haya lugar a transcribir sus contenidos, al no evidenciar un trato constitutivo de acoso laboral.

Si bien el demandante en su queja del 08 de noviembre de 2013 se aprecia a sí mismo como maltratado y perseguido, al habersele asignado un cargo diferente al que ocupaba hasta el segundo semestre de 2013 y haber ello conllevado una modificación en sus funciones, esa modificación no se aprecia arbitraria, si no que tal como lo advierten todos los declarantes y se acreditó con la documental glosada a fls.235 y ss del expediente escaneado.

En este punto, sin que se haga necesario continuar presentando argumentos, se **confirmará** la sentencia venida en apelación, debiendo analizarse el problema jurídico enunciado con el literal c)

c) Indemnización por despido sin justa causa/ sanción moratoria del art.1 del Decreto 797 de 1949 o indexación.

Como pretensión subsidiaria, la activa depreca se ordene a la pasiva el pago de una indemnización por haberle despedido sin justa causa, incumbiendo al primero, demostrar su despido y a la empleadora, acreditar la justicia del mismo.

El artículo 2° de la Ley 64 de 1946, que resulta ser aplicable a los contratos de trabajo con la Administración Pública, define que el contrato de trabajo de los trabajadores oficiales no podrá tener una duración que supere el término de dos años. Y que cuando no se estipule un término, o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, se entenderá celebrado por seis meses; dicha norma fue declarada exequible por la sentencia C-003 de 1998¹².

¹² “El legislador al regular la vinculación laboral de los trabajadores oficiales con los organismos administrativos, estaba facultado para establecer que ella podía hacerse bajo la forma de un contrato de trabajo a término definido, sin violar por ello la Carta ni desconocer la garantía de estabilidad en el empleo. Pero subsiste todavía el interrogante de si podía hacerlo fijando un límite máximo a la duración del contrato a término fijo.

La norma bajo examen (artículo 2° de la Ley 64 de 1946), modificó el artículo 8° de la ley 6a de 1945. La modificación introducida consistió en reducir de cinco a dos años el término autorizado para la celebración de contratos a término fijo.

Los artículos 37 y siguientes del decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6a del mismo año, desarrollaron el mencionado artículo 8° de tal Ley en los siguientes términos:

“Artículo 37: El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

“Artículo 38: El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de cinco años, aunque si es renovable indefinidamente.¹³

...

Del análisis que la H. Corte Constitucional hace de los artículos 37, 38 y 40 del Decreto 2127 de 1945, se infiere que los contratos de trabajo pueden ser pactados a término fijo, con plazo presuntivo y a término indefinido¹³.

El art.38 del Decreto 2127 de 1945 señala:

“El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de cinco años, aunque sí es renovable indefinidamente”.

El art.43 del referido decreto, consagra:

“El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo de terminado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses”. (subraya nuestra)

En el asunto bajo estudio, el contrato que vinculó a las partes fue de plazo fijo, cuyos extremos temporales iniciales fueron el 15 de agosto de 1991 y el 14 de febrero de 1992, no indefinido como se afirmó en el escrito de demanda¹⁴, por tanto, para que se entienda finalizado por el vencimiento pactado, la demandada debió, al tenor de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 49 del Decreto 2127 de 1945, preavisar su intención de no prorrogarlo, con un término no inferior a treinta (30) días de antelación a la fecha de

“Artículo 40: El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de un contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.”

*Los artículos transcritos resultan útiles porque revelan la interpretación que en su momento se hizo del artículo 8° de la Ley 6a de 1945, y que puede ser extensiva a la normativa demandada. En efecto, de acuerdo con ellos, lo que establece el artículo 8° de la Ley 6a de 1945, modificado por el artículo 2° de la Ley 64 de 1946, es **que el plazo máximo del contrato a término fijo es de dos (2) años**. Y que en los contratos en los cuales se conviene que serán a término indefinido o en aquellos en los cuales simplemente no se menciona ningún término, se entenderá que se celebraron por un plazo de seis (6) meses. Es claro pues que el legislador fijó un tope máximo de duración a los contratos a término fijo, y que lo señaló en dos (2) años.*

Para la Corte, la fijación de este plazo resulta ajustada a la Constitución. En efecto, varios argumentos llevan a concluir que el legislador tiene plena competencia para determinar el régimen de vinculación a la Administración bajo la forma de contrato de trabajo y para indicar las modalidades precisas que dicho contrato debe revestir. (...)

¹³ Tales fueron modificadas por los artículos 2.2.30.6.1, 2.2.30.6.2 y 2.2.30.6.4 del Decreto 1083 de 2015.

¹⁴ Fls.13/14.

finalización¹⁵. El contrato previó que en caso de haber silencio por parte de la empleadora, “el contrato se prorrogará por otro periodo igual al presente”.

Puntualmente, ha indicado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, que ...“ *por los especiales e importantes efectos que tiene la referida comunicación, es necesario que se exprese por escrito y, lo más importante, que contenga clara e inequívocamente la mencionada «...determinación de no prorrogar el contrato...», pues, como ya se dijo, cualquier silencio, vacío o duda al respecto lo transforma la ley en una prórroga automática o tácita reconducción del vínculo laboral*”¹⁶

En el caso del demandante, Teleantioquia comunicó su decisión de terminar el contrato a partir del 14 de agosto de 2014, en comunicación fechada el 3 de julio del mismo año. No obra prueba de la fecha de entrega del documento al demandante, pero en el escrito de demanda no se expresa que se hubiera recibido en momento posterior a la referida fecha, de manera que en la misma lo tiene por recibido la Sala. El 14 de agosto de 2014 vencía una de las prórrogas indefinidas del contrato que vinculó a las partes, encontrándose por tanto que el preaviso fue hecho con la antelación suficiente, respetando el plazo fijado por la norma, sin que haya lugar al pago de indemnización por la terminación.

No hay lugar a analizar la causación de la sanción contemplada en el Art. 1 del Decreto 797 de 1949, que modificó el art. 52 del Decreto 2127 de 1945, al no haberse causado la indemnización por despido. Por la misma razón no estudia la Sala la pretensión de indexación.

III. EXCEPCIONES

Las excepciones formuladas por la demandada han quedado implícitamente resueltas.

IV. COSTAS

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, por haberse despachado desfavorablemente su recurso. Se tasa como agencias en derecho, la suma de quinientos mil pesos (\$500.000) equivalentes a medio salario mínimo mensual legal vigente (1/2 smlv).

V. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

¹⁵ “Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al período que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período:

...”
¹⁶ SL 49903 del 30 de mayo de 2019

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, el 09 de junio de 2016, dentro del proceso ordinario laboral de doble instancia promovido por Augusto Javier Roldán Velásquez contra Teleantioquia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante. se fija como agencias en derecho la suma de quinientos mil pesos (\$500.000).

Se ordena notificar por edicto.

Devuélvase el expediente al despacho de origen.

Los Magistrados



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA

ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ
En ausencia justificada



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN