

TEMA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO- Los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual, si quien renuncia no logra acreditar las conductas que endilga a su empleador como causantes del fenecimiento del vínculo, habrá de entenderse que la renuncia es libre y voluntaria./

HECHOS: Pretende la demandante que, como consecuencia de la configuración de un despido indirecto, se ordene su reintegro con el consecuente pago de las prestaciones y aportes a la seguridad social causados durante su desvinculación, o subsidiariamente la indemnización por despido sin justa causa, la indexación de la condena y las costas del proceso. El Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, tras declarar probada la relación laboral en los términos deprecados, así como la excepción de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral y, en consecuencia, negar la pretensión encaminada a dejar sin efecto la terminación del contrato de trabajo. Por tanto, el problema jurídico consiste en determinar si los efectos de la declaratoria de caducidad de la acción de acoso laboral, impiden al fallador verificar si es viable el reconocimiento de la indemnización consagrada en el art. 64 del C.S.T., prevista para los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada.

TESIS: El art. 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 28 de la Ley 789 de 2002, la regula en los siguientes términos: (...) En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización (...) Quiere ello decir que dicha indemnización no sólo procede cuando el empleador despide al trabajador sin justa causa, sino además cuando este último, invoca alguna de las causales esgrimidas en la ley para soportar su renuncia.(...)Como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la carga de demostrar que su voluntad se vio afectada por actos de su empleador tendientes a obtener su renuncia y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida.(...)Respecto a la carga de la prueba cuando se alega el despido indirecto, la Corte Suprema de Justicia, de antaño, en sentencia del 18 de octubre de 1990 radicado 3.740 con ponencia del magistrado RAFAEL BAQUERO HERRERA, indicó: “no está demás observar que por aplicación de las reglas sobre el “onus probando”, así como es el patrono quien tiene la carga de probar los hechos invocados cuando del “despido directo” se trata, en aquellos casos en se está frente al supuesto del “despido indirecto”, es al trabajador a quien incumbe la carga de demostrar en el litigio los hechos que al “autodespedirse” le expresó al patrono.(...)Así pues, si quien renuncia no logra acreditar las conductas que endilga a su empleador como causantes del fenecimiento del vínculo, habrá de entenderse que la renuncia es libre y voluntaria.(...)Las inconformidades planteadas, en síntesis, se relacionan con violencia verbal, amenazas y malos tratamientos. Por su parte, el art. 62 del CST, regula la terminación del contrato por justa causa, y en lo que nos interesa prevé que: B). Por parte del trabajador: (...) 2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste. (...) 8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse

válidamente causales o motivos distintos.(...)Además de lo anterior, dentro de las obligaciones especiales del empleador, conforme lo normado por el numeral 5 del art. 57 ibídem, se encuentra la guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos, y en cuanto a las prohibiciones, el numeral 9 del art. 59 ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. El incumplimiento de esta obligación, o la incursión en tal prohibición, debe catalogarse como grave para efectos de ser enmarcado como una justa causa.(...) NO es ajeno para la Sala que dichos actos de violencia verbal, o malos tratamientos o amenazas, cuya existencia realmente NO se ataca en el recurso de alzada, pretenden minimizarse por parte de la sociedad JUANB S.A.S. bajo el ropaje de la relación de padre e hija que predicen entre el gerente y la demandante. Sin embargo, tan reprochable es la ausencia de respeto y/o presencia de violencia verbal en el ámbito laboral como el familiar; incluso, dicha acción repetitiva, naturalmente repercute el ámbito psicológico de cualquier persona, constituyéndose, para este caso, en un atentado contra la integridad moral de una trabajadora y consecuentemente configurándose una transgresión al derecho fundamental de gozar de un trabajo en condiciones dignas, que precisamente motivó la terminación del vínculo laboral. Hasta instrumentos internacionales se han ocupado de propender por la seguridad de los trabajadores, para asegurar un medio ambiente seguro y saludable que facilite un estado de salud físico y mental óptimo, y que contribuya a prevenir la violencia en el lugar de trabajo. Incluso, normalizar una conducta de violencia, en parte alguna tiene la virtualidad de convertirse o mutar en una situación que no amerite intervención en aras de tomar verdaderas medidas correctivas. No es óbice los lazos entre aquellos, para desbordar los límites de la confianza y mutar a un maltrato, normalizando esa tensa situación entre los implicados que enrareció el ambiente laboral, al margen de los agentes que lo hubiesen causado, tornándose inaceptable avalar este tipo de violencia en un contexto laboral, menos aún en un familiar, ámbito que con mayor ahínco se ha protegido. (...) En este orden de ideas, NO es de acogida la tesis de defensa del empleador y, por el contrario, resulta reprochable su pasividad por tanto tiempo, debiéndose avalar en este punto los juiciosos argumentos del fallador.

MP: ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 11/09/2024

PROVIDENCIA: SENRENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, once (11) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

S21-221

Proceso: ORDINARIO LABORAL- **apelación sentencia**
Demandante: **LICCIENY VELASQUEZ VELEZ**
Demandado: **JUANBE S.A.S.**
Radicado No.: **05001-31-05-001-2019-00729-01**
Tema: liquidación indemnización despido indirecto – efectos de la prescripción y/o caducidad de la acción de acoso laboral
Decisión: **MODIFICA**

Link: 05001310500120190072901 expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GOMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por ambas partes en el proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 32** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Pretende la demandante que, como consecuencia de la configuración de un despido indirecto, se ordene su REINTEGRO con el consecuente pago de las prestaciones y aportes a la seguridad social causados durante su desvinculación, o subsidiariamente la indemnización por despido sin justa causa, la indexación de la condena y las costas del proceso.

Adicionalmente solicita el pago de las vacaciones por el lapso comprendido entre el 1 de diciembre de 2016 y el mismo día y mes del año 2017, junto con la sanción moratoria consagrada en el art. 65 del CST.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que el 1 de diciembre de 1987 ingresó a laborar al servicio de JUAN B. ISAZA y CIA LTDA hoy JUANBE S.A.S., mediante un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de auxiliar de cartera, momento para el cual tenía 20 años y no presentaba ninguna restricción para ejecutar dicha actividad.
- ✓ Que el salario devengado para el año 2019 era equivalente a \$1.128.975 más auxilio de transporte.
- ✓ Que de acuerdo a la descripción del cargo de asistente de cartera, se encontraba expuesta a riesgos humanos y psico-sociales como el estrés.
- ✓ Que durante los dos últimos años de relación laboral su empleador no cumplió con la obligación de guardar absoluto respeto a su dignidad personal, creencias y sentimientos, ya que realizaba actos violentos atentando contra la integridad física y moral, además de lanzar expresiones verbales ultrajantes tendientes a menoscabar su autoestima y dignidad.
- ✓ Que a través de múltiples escritos presentó quejas de coso laboral, teniendo en cuenta que los comportamientos del empleador estaban encaminados a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo e inducir a la renuncia.
- ✓ Que las quejas se soportaron en agresiones verbales, gritos, palabras soeces, falta de respeto, maltrato verbal, comentarios despectivos e insultos por parte del gerente Federico Isaza Álvarez.
- ✓ Que sus compañeras Erika Mercedes Marulanda y Aleida Cardona también pusieron en conocimiento aquellos actos violentos.
- ✓ Que el día 21 de marzo de 2019 presentó la carta de renuncia como consecuencia de las condiciones indignas e injustas de la relación laboral, configurándose un despido indirecto, escrito en el que anotó que su determinación estaba motivada por la *agresión verbal, (insultos, comentarios despectivos, imposición, intimidación, me voy a tener que ir, yo mando...)* palabras soeces y ofensivas.
- ✓ Que a pesar de haber presentado dicha carta de renuncia el día 21 de marzo de 2019, con efectos a partir del día 30, JUANBE S.A.S no adelantó ninguna actuación tendiente a dar solución a la queja de acoso laboral, ni adoptó medidas preventivas o correctivas.

- ✓ Que las situaciones de maltrato ya eran de público conocimiento, incluso de acuerdo al acta de reuniones con fecha del 17/04/2019, suscrita por el señor Omar Muñoz en su condición de presidente del Comité de Convivencia Laboral, y el secretario Andrés Agudelo, se expuso que *“los momentos de discusiones acaloradas ya eran tan comunes... en ningún momento ... pensó en que esa conversación acalorada entre los dos haría que Llicieny renunciara a la empresa”*.
- ✓ Que como consecuencia de dichos tratos fue diagnosticada con síndrome de cefalea, estrés laboral y migraña crónica.
- ✓ Que JUANBE S.A.S no identificó, evaluó, previno, intervino, monitoreó permanentemente la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional. Tampoco acudió a las herramientas o mecanismos previstos en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, incumpliendo con la obligación relacionada con el cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores.
- ✓ Que en la liquidación final de prestaciones sociales la sociedad JUANBE S.A.S omitió el pago de siete días de vacaciones, situación que fue puesta en conocimiento al momento de recibirla, omisión por la que el día 24 de abril de 2019, infructuosamente, acudió al Ministerio de Trabajo, incluso solicitó su pago mediante derecho de petición, sin que a la fecha ello hubiese sucedido.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Controvirtió **JUANBE S.A.S.** el derecho pretendido e indicó frente a los hechos que eran ciertos los relativos a la existencia de la relación laboral (modalidad, salario, extremos), los riesgos propios del cargo y la renuncia presentada por la demandante el día 21 de marzo de 2019, aclarando que aquella únicamente expuso meras generalidades, sin relación fáctica alguna. Respecto al sujeto activo de acoso laboral, precisa que no puede predicarse frente a una persona jurídica y que, en todo caso, en 60 años de constitución de la empresa, ha acatado todos los parámetros legales propendiendo, entre otros, por un excelente clima laboral, previniendo y remediando conductas constitutivas de acoso. Aclara que la relación entre la demandante y el señor Federico Isaza, de mayor edad, era como de padre e hija, surgiendo entre ambos una entrañable amistad (no amorosa) que colapsó y en la cual no tenía injerencia algún aspecto laboral, crisis de la cual únicamente tuvo conocimiento cuando la demandante radicó, en una misma oportunidad, diversas quejas, momento para el cual ya tenía claro que iba a renunciar pese a que la empresa, a través de Angela María Isaza, hermana del implicado, la instó a

declinar de tal opción, de ahí que innecesario se tornase activar algún procedimiento interno. De otro lado, destaca que el escrito de demanda NO esta inclinado conforme lo prevé el art. 6 de la Ley 1010 de 2006 y que, en todo caso, le corresponde a la parte actora ubicar temporalmente los hechos descritos, además de acreditarlos, dado que la acción tiene un lapso de caducidad de 6 meses. En dichos términos considera que la decisión de la accionante de culminar el contrato no le es imputable, sumado a que la trabajadora estaba pasando malos momentos vinculados a razones externas relacionados con su grupo social y familiar, precisando que no se adentra para no vulnerar el derecho a la intimidad. Por último, niega adeudar las vacaciones reclamadas conforme el soporte que anexa.

1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 21 de julio de 2021, el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, tras declarar probada la relación laboral en los términos deprecados, así como la excepción de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral y, en consecuencia, negar la pretensión encaminada a dejar sin efecto la terminación del contrato de trabajo, dispuso lo siguiente:

TERCERO: DECLARAR que, con el comportamiento hostil, indigno degradante de la empresa JAUNBE S.A.S., en cabeza del gerente y socio FEDERICO ISAZA ALVARES tubo con la demandante consistente de malos tratos gritos palabras o eses, frases denigrantes y comportamientos vergonzantes delante de los compañeros de trabajo durante los años 2018 y 2019 se atentó contra la dignidad de la trabajadora y por ende tales hechos constituyen justas causas para dar por terminada en vínculo laboral por causas imputables al empleador en los términos previstos delos artículos 62 literal B numeral 8 y el articulo 57 numeral 5 y articulo 59 numeral 9 del C.S.T.

CUARTO: CONDENAR a la sociedad JAUNBE S.A.S., a reconocer y pagar a la demandante LUCCIENY VELASQUEZ VELE la indemnización por despido injusto en los artículos 64 del C.S.T la que liquidada conforme los parámetros establecidos del numeral A del inciso 4 del citado artículo, teniendo en cuenta un tiempo de servicio continuo de 31 años y cuatro meses a si la suma 636,66 días de salario los que liquidados teniendo en cuenta el salario \$1.128.948 que sirvió de base para la liquidación definitiva de las prestaciones sociales de la demandante arrojan una indemnización a pagar a la demandante de \$23.958.785, suma que debía ser debidamente indexada por la demandada al momento de realizarse el pago de la obligación del conformidad en la parte motiva.

ABSOLVIÓ a JUANB S.A.S. de las restantes pretensiones incoadas en su contra, pero condenó en costas a dicha entidad, fijando como agencias en derecho el valor correspondiente al 5 % del valor de la condena en concreto.

Dentro del término concedido por la ley, ambas partes interpusieron y sustentaron su recurso de apelación.

2. ARGUMENTOS

2.1. DEL JUEZ PARA DECIDIR

Comenzó por aclarar que si la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo se cimentase en numeral 1 del art. 11 de la Ley 1010 de 2006, NO sería procedente pues, de un lado, no estaría precedido por un despido como retaliación de las quejas de acoso laboral presentadas, sino por una renuncia motivada, y de otro lado, los calificativos constitutivos de acoso, no se habría declarado por autoridad administrativa o judicialmente dentro de los seis meses siguientes, término de caducidad establecido en el art. 18 *ibídem*, requisito indispensable para activar la garantía, declarando configurado dicho medio exceptivo. Sumado a esto, la pretensión tampoco encontraba fundamento en la Ley 50 de 1990, pues para operar el reintegro, requería una antigüedad de 10 años a la entrada en vigencia de esa norma, de la cual sólo alcanzaba 3 años.

No obstante, encontró configurada la justa causa aducida por la actora en su carta de renuncia para dar por terminado el vínculo laboral por causas imputables al empleador en los términos previstos en el artículo 62, en el numeral 5 del art. 57 y en el numeral 9 del art. 59 del CST, cimentados en los comportamientos y expresiones del señor Federico Isaza Álvarez, pues con su actuar vulneró las obligaciones que le impuso la ley laboral, cimentados en tratos desconsiderados e indignos mediando palabras eventualmente soeces, por lo menos en los dos últimos años de relación laboral, debido a acaloradas discusiones generadas entre aquel y la actora, ocasionadas por la forma en cómo se venían implementando cambios a la compañía por parte del señor Luis Fernando Villegas, que la hicieron sentir desautorizadas en el área de cartera que venía manejando por más de tres décadas.

Señala que expresiones como *no sirve para nada*, o *que tenía un hijueputa desorden en ese puesto que sólo ella entendía*, o *que si no quería acatar las órdenes que se largara de la empresa*, ventiladas no sólo en la esfera privada de su oficina, sino que trascendieron al área común de trabajo, afectaron el derecho de la subordinada a gozar de un ambiente de trabajo en condiciones dignas, sin que pudiera excusarse ello en la antigüedad, la confianza entre la demandante y su jefe, o que éste último la considerase como una hija, pues finalmente era su empleada y debía guardar un comportamiento decoroso.

En dichos términos concedió la indemnización prevista en el art. 64 del CST, teniendo en cuenta para su tasación que la relación laboral duró 31 años y 4 meses, equivalentes a 636,66 días de salario.

Por último, negó el reconocimiento de los 7 días de vacaciones y consecuentemente la sanción moratoria, pues conforme las planillas de pago allegadas, nada se adeudaba por dicho concepto.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN

2.2.1. PARTE ACTORA

Presenta oposición únicamente respecto del valor tasado por concepto de indemnización por despido sin justa causa, dado que se sujetó a lo normado en el artículo 64 del CST, cuando lo procedente era liquidarla según el numeral 4 del art. 6 de la Ley 50 de 1990, dado que la trabajadora comenzó a laborar en la empresa con antelación a la expedición de esta ley, óptica bajo la cual dicha prestación ascendería considerablemente, dando una cifra aproximada de \$50.000.000.

2.2.2. APELACIÓN JUANB S.A.S.

Considera que declarada la caducidad de la acción de acoso laboral, conforme al artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, consecuentemente debían aplicarse los efectos de tal medio exceptivo, es decir, *si no hay acción no hay proceso*, lo que impedía tramitarlo, tampoco podía decretarse o recibir pruebas, ni averiguar jurídicamente si se constituyó o no el acoso laboral en algunas de sus manifestaciones, conducta que posteriormente avaló el fallador al encontrar transgredidos derechos como la dignidad humana.

Sostiene que si el fallo fuese consecuente con la caducidad declarada, improcedente sería emitir una condena imponiendo el pago de una sanción por despido.

De otro lado, afirma que la forma en como esta redactada la demanda, avalada por el despacho al emitir sentencia, trasgrede el debido proceso y el derecho de defensa por que no narra hechos si no que expone generalidades, ni siquiera puntualiza hechos configurativos del acoso laboral o en su defecto del despido injusto, tal y como se podía apreciar en los numerales seis, siete, ocho, nueve y diez, incumpliendo con la ley procesal, pues de ellos NO podía pregonarse un lugar, modo y tiempo que los configure o concrete, para poder subsumirlos en las normas de decisión alegadas, garantizándose de esta manera el debido proceso, ya que a nadie se le podía exigir que se defendiera de generalidades, sino de situaciones concretas. De esta manera insiste que se está violentando el artículo 29 de la Constitución Política.

Añade que conforme lo aceptado por la actora en el interrogatorio absuelto, y lo narrado por los testigos, entre ellos el señor Federico Isaza, entre aquellos existió una relación personal e íntima, ajena a los servicios laborales prestados por cada uno, asimilable al trato entre una hija y su padre, relación conflictiva como puede ocurrir por la interacción de dos seres humanos con emociones positivas y negativas, pero en todo caso, era una relación ajena a lo laboral, y por lo tanto, ajena a la persona jurídica.

Sumado a ello, no se tuvo en cuenta por el despacho que durante toda la vigencia del contrato de trabajo, este convenio se mantuvo intacto, la actora NO fue desmejorada en sus condiciones laborales, sólo se le exigieron *los cambios propios al progreso de toda empresa*, debiendo acatar las órdenes impartidas por su empleador y representantes para una mejor suerte de la compañía.

Que también estaba probado que NO se persiguió disciplinariamente a la accionante, ni la culminación del contrato obedeció a un despido directo, por lo que el *despido provocado no tiene asidero factico y legal* ya que se sustenta en actos de acoso laboral inexistentes, ventilados en una acción respecto de la que operó la caducidad.

Rememora que a voces de lo indicado por el representante legal, una vez presentada la carta de renuncia por parte de la actora, se le invitó a descansar seis meses para que reflexionara y pudiera conservar su puesto y contrato de trabajo, dado que aquella era buena trabajadora, razón por la que no fue despedida por la sociedad JUANBE, quien se animó a conservarla, en otras palabras, ningún acto tuvo como finalidad perseguirla o acosarla laboralmente, quedando claro que los conflictos interhumanos se dieron exclusivamente en el seno de la relación personal e íntima entre Federico y Luccieny.

Ataca la legalidad de los videos allegados como medio de prueba, pues NO fueron autorizados y al existir otras personas, eran violatorios de derechos constitucionales.

Culmina su intervención indicando que estada debidamente probado que la renuncia fue libremente propuesta por la trabajadora, y si le agregó circunstancias de acoso laboral inexistentes, por los efectos propios de la caducidad, se debía tener como pura y simple, razón por la cual su aceptación NO es fundamento de la indemnización que hoy pretende obtener.

2.3. ALEGATOS

Ninguna de las partes presentó alegatos.

3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

Consiste en determinar si los efectos de la declaratoria de caducidad de la acción de acoso laboral, impiden al fallador verificar si es viable el reconocimiento de la indemnización consagrada en el art. 64 del C.S.T., prevista para los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada.

En caso negativo, se analizará si se configuró un despido indirecto examinando las causales esgrimidas en la renuncia, mirando si la redacción de los hechos y la incorporación de unos audios como medio probatorio, transgrede el derecho de defensa y debido proceso del empleador.

De ser procedente la indemnización reclamada, se estudiará si la antigüedad de la trabajadora en el cargo, incide en su liquidación para efectos de aplicar lo estatuido en la Ley 50 de 1990.

4. CONSIDERACIONES

EFFECTOS DE LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE ACOSO LABORAL

No desconoce la Sala la suerte que puede correr cualquier pretensión cuando ha operado la caducidad de la acción o incluso cuando prescribe un derecho¹. Claramente ambas figuras nos conducen a una decisión en contra de los intereses del reclamante. Sin embargo, algo de confusión se aprecia en el recurso de alzada elevado por la sociedad JUANB S.A.S., pues la remisión que efectuó el a quo a la Ley 1010 de 2006 únicamente fue en aras de encontrar un fundamento normativo al reintegro pretendido, y bajo dicho contexto encontró que en los términos del art. 18 ibídem (antes de la modificación introducida por la Ley 2209 de 2022 que extendió el término para impetrar la acción de 6 meses, a 3 años), NO era procedente abordar de fondo el estudio de conductas constitutivas de acoso laboral, en cualquiera de sus modalidades, porque la acción sería tardía.

¹ En cuanto a la definición y características entre una y otra figura, así como sus diferencias, pueden ser consultables en sentencia como la SL183-2018 y SL1415-2024 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Empero, ello NO releva al juez del examen de las pretensiones accesorias tendientes a la obtención de una indemnización regulada en el art. 64 del CST, cimentada en un despido indirecto, y que para el caso encontró fundamento en la transgresión de las obligaciones que le competían al empleador, reseñadas por el fallador, con apego a lo previsto en dicha codificación. Bajo ese esquema normativo, y conforme lo previsto en el art. 151 del CPT y la SS², nada impediría que el operador jurídico examinara la viabilidad de tal pretensión dado que la acción ordinaria se habría presentado dentro del término trienal que estipula la ley.

En otras palabras, la caducidad de la acción de acoso laboral en la que eventualmente encontraría soporte un reintegro, NO impide que se resuelva el conflicto jurídico que se impetra en la acción ordinaria encaminada a obtener el pago de una indemnización, menos aun si frente a esta última no ha obrado el fenómeno jurídico de la prescripción, dado que la exigibilidad del derecho surgió el 30 de marzo de 2019 cuando feneció el contrato, y la demanda se radicó oportunamente el 16 de diciembre de la misma anualidad.

Abordemos pues el siguiente punto cuestionado.

INDEMNIZACIÓN – DESPIDO INDIRECTO

El art. 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 28 de la Ley 789 de 2002, la regula en los siguientes términos:

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador **o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley**, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

² Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción pero sólo por un lapso igual.

Parágrafo Transitorio. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el parágrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.
(Resaltos de la Sala)

Quiere ello decir que dicha indemnización no sólo procede cuando el empleador despide al trabajador sin justa causa, sino además cuando este último, invoca alguna de las causales esgrimidas en la ley para soportar su renuncia.

Sobre el tema del despido indirecto, la Corte Suprema de Justicia en el expediente con radicación No.13648 del 6 de abril de 2001, M.P. Luis Gonzalo Toro Correa, sostuvo:

“... el auto-despido o despido indirecto obedece a una **conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador.** En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7º decreto 2351 de 1965) **y estar contemplados como justa causa de terminación**, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos”. (Resaltos de la Sala)

Como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la carga de demostrar que su voluntad se vio afectada por actos de su empleador tendientes a obtener su renuncia y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida.

Así mismo en sentencia del 23 de julio de 2014, Radicación 42.057, M. P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, respecto a la procedencia de la indemnización por despido indirecto, señaló:

“Se ha de reiterar por la Sala, una vez más, **que no se trata del simple incumplimiento** de las obligaciones a cargo de la empresa para que el trabajador tenga un justo motivo atribuible al empleador para renunciar, como parece entenderlo el recurrente, sino que el precepto regulador de la causal precitado **exige que este sea sistemático**, entendiéndose con ello que debe ser regular, periódico o continuo, que apunte a demostrar que el empleador ha **tomado la conducta o el propósito de incumplir**” (Resaltos de la Sala)

Respecto a la carga de la prueba cuando se alega el despido indirecto, la Corte Suprema de Justicia, de antaño, en sentencia del 18 de octubre de 1990 radicado 3.740 con ponencia del magistrado RAFAEL BAQUERO HERRERA, indicó:

“no está demás observar que por aplicación de las reglas sobre el “onus probando”, así como es el patrono quien tiene la carga de probar los hechos invocados cuando del “despido directo” se trata, en aquellos casos en se está frente al supuesto del “despido

indirecto”, es al trabajador a quien incumbe la carga de demostrar en el litigio los hechos que al “autodespedirse” le expresó al patrono”.

Posición que reiteró en sentencia del 5 de octubre de 2016, radicación 48.885, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, sobre la carga de la prueba precisó que:

La Sala comienza por recordar que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa. En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas.

El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo (fls. 99 a 102).

Así las cosas, en el *sub lite*, se tiene que al actor -al tenor de lo dispuesto en la citada norma legal- le correspondía demostrar además de la renuncia, el «*incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales*», que fue precisamente lo que el *ad quem* echó de menos tanto en la carta de despido como en las pruebas que para tal fin aportó Moya Franco.

Las reflexiones del Tribunal en punto a ese motivo de inconformidad las comparte la Sala, pues de ninguna de las pruebas que denuncia la censura como indebidamente valoradas o dejadas de apreciar puede inferirse que el empleador incurrió en el incumplimiento sistemático de las obligaciones contractuales.

Y la misma corporación, en sentencia SL023-2022, nos recordó que:

Sin perder de vista el norte fáctico de la acusación, conviene no olvidar que quien alega despido indirecto, debe demostrar que los hechos motivantes ocurrieron y que fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En la última providencia mencionada se indicó que:

Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adoctrinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272).

Así pues, si quien renuncia no logra acreditar las conductas que endilga a su empleador como causantes del fenecimiento del vínculo, habrá de entenderse que la renuncia es libre y voluntaria.

Descendamos al estudio del caso. Conforme se observa a folio 41 del archivo 02, la demandante presentó una carta de renuncia que se hizo efectiva el 30 de marzo de 2019, y en el cuerpo de la misma expone las razones que la motivaron a tomar tal determinación, así:

Medellín, marzo 21 de 2019

Señores
JUANBE S.A.S
Sr. FEDERICO ISAZA ALVAREZ
GERENTE

Asunto: Renuncia provocada

Me permito comunicarles que he dado por terminado, a partir del próximo 30 de marzo del año en curso el contrato de trabajo con JUANBE SAS por causa de Despido Indirecto de la Gerencia (Sr. FEDERICO ISAZA ALVAREZ)

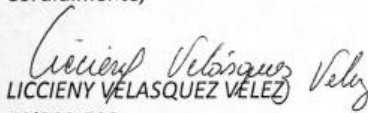
Se funda esta decisión en los siguientes hechos:

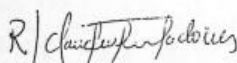
La Gerencia (Sr. Federico Isaza Alvarez) expreso despido indirecto con agresión verbal (insultos, comentarios despectivos, imposición, intimidación (me voy a tener que ir, yo mando....) palabras soeces y ofensivos, llevándome con estos hechos a la Renuncia Provocada.

El Respeto es una de las bases de la convivencia y una obligación en nuestro comportamiento con otros.

Me despido de Ustedes con afecto, no sin antes agradecer todas las oportunidades brindadas durante estos treinta y un años (31)

Cordialmente,


LICCIENY VELASQUEZ VELEZ
42'892.583
c.c. Hoja de vida

R/ 

Las inconformidades planteadas, en síntesis, se relacionan con violencia verbal, amenazas y malos tratamientos. Por su parte, el art. 62 del CST, regula la terminación del contrato por justa causa, y en lo que nos interesa prevé que:

B). Por parte del trabajador:

(...) 2. **Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves** inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la **tolerancia de éste**.

(...) 8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o

cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Además de lo anterior, dentro de las obligaciones especiales del empleador, conforme lo normado por el numeral 5 del art. 57 *ibídem*, se encuentra la guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos, y en cuanto a las prohibiciones, el numeral 9 del art. 59 ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. El incumplimiento de esta obligación, o la incursión en tal prohibición, debe catalogarse como grave para efectos de ser enmarcado como una justa causa.

Bajo este marco normativo, que precisamente sirvió de soporte al a quo, resulta sencillo encuadrar las inconformidades relatadas en la misiva citada, de cara a las circunstancias que podrían catalogarse como justas causas, pues ciertamente se acreditó con suficiencia la existencia y continuidad de las agresiones verbales que allí se relatan.

Bastaría con acudir a la prueba testimonial. La misma estuvo conformada por la declaración de varios compañeros de trabajo de la época, la señora LUZ MIRIAM BEDOYA HINCAPIÉ quien fungía como auxiliar contable, FEDERICO MIGUEL ISAZA ALVAREZ que era gerente, LUIS FERNANDO VILLEGAS CANO consultor administrativo, y la joven YENY MARCELA RODAS RAMÍREZ, practicante de mercadeo entre febrero y agosto de 2018. Sus versiones realmente resultan coincidentes en muchos puntos e incluso reiteran lo expuesto por cada uno de las partes en el interrogatorio absuelto y permiten entender el contexto del conflicto suscitado en los últimos dos años, así.

La señora Liccieny Velásquez siempre laboró en el área de cartera y su antigüedad le permitió forjar un gran vínculo con uno de los propietarios de la empresa señor Federico Isaza, quien siempre dijo que *ella era como una hija para él*, relación que transcurrió sin eventualidades a destacar hasta el año 2017 cuando en aras de modernizar procesos, el señor Luis Fernando Villegas, con la aquiescencia de la gerencia, intervino todas las áreas para implementar nuevas técnicas de trabajo pasando de lo físico a lo digital, cambios que generaron una resistencia por parte de la demandante quien incluso, en el interrogatorio absuelto, desconoce la voz de mando de aquel, pese a que ciertamente tenía poder disciplinante sobre la subalterna, pero que nunca ejerció porque la gerencia se lo impidió. La disparidad de conceptos entre dicho consultor

administrativo y la jefe de cartera se canalizó a través del señor Federico, quien finalmente avalaba los nuevos métodos, mediando acaloradas discusiones entre la subalterna y el gerente.

La auxiliar contable, en su relato, indica que este último le gritaba a la demandante, la trataba de modo grosero, la desautorizaba, lanzaba expresiones como *usted no sirve para nada, o lárguese para la puta mierda*, y que *ella le contestaba, aunque no de la misma manera que él, ni con malas palabras*. Que los altercados fueron continuos durante los últimos dos años, aproximadamente una vez por semana. Reconoce que el gerente era grosero y a veces se enojaba con los empleados, pero no igual que con Liccieny.

De otro lado, la practicante que declaró cataloga al gerente como una persona arrogante, irrespetuosa, que todo el tiempo tiraba la puerta. Recuerda que regañaba a la demandante aproximadamente un día de cada cinco, y le decía *es que usted mantiene un desorden en esas hijueputas cosas*, que también la insultaba, pero no de palabra sino diciéndole *usted no sirve para nada* y amenazándola con terminarle el contrato. Que las discusiones eran únicamente en la oficina de aquel, no en presencia de clientes, pero toda el área administrativa alcanzaba a escuchar los gritos y observaba como luego la señora Liccieny salía toda aburrada, afirma que ella mantenía *atosigada, saboteada y con stress*. Considera que eso no era un trato normal y que el ambiente *era pesado*. Tampoco respalda la forma en como Luis Fernando implementaba cambios, señalando que muchos NO eran bien recibidos por el personal, *estaba metido en todo saboteando*, considera que incluso algunas ideas eran inútiles y le hacían perder tiempo, que *le daba igual si existía, por eso lo evitaba y que allá nadie lo consideraba como un jefe*.

En la versión del señor Luis Fernando Villegas, acepta que *el trato de ambos era con un nivel subido*. Señala que en su rol de consultor administrativo se reunía con la demandante para avisarle los cambios, la actora no los implementaba y había reactividad pues hacía caso omiso, entonces simplemente acudía a Federico para encontrar respaldo y que ahí eran los *encontrones de ellos* refiriéndose a la demandante y el gerente, quienes se *hablaban duro*. Reconoce que la señora Liccieny era buena empleada, porque hacía las cosas bien, pero de la manera antigua. No le constan palabras soeces, ni amenazas de despido.

Sumado a lo expuesto, bastaría con acudir únicamente a la versión del señor Federico Isaza quien reconoce su agresividad, aunque en un contexto sin ánimo de lesionar y nutrido por la permisividad o grado de afinidad y confianza que tenía con la subalterna, a quien reitera que veía como una hija, aclarando que por eso nunca le adelantó proceso disciplinario. Indica que tras los cambios realizados por el coordinador de sistemas Luis Fernando *le llegaban con chismes*, y que

se iba *subiendo, respondiendo duro y grosero*. Pero que también le daba la oportunidad a la accionante de decir y hacer cosas que NO haría otro empleado, que el ambiente se fue dañando. Reconoce que es *alegoncito*, y que por la confianza que se tenían se trataban duro, y acepta que al final *si me exageré*. Que lo más seguro es que sí dijo groserías, pero con rabia, y que recuerde, no delante de los clientes. Igualmente reconoce que sí lanzó expresiones como *lárguese que no la quiero ver*.

Fácilmente puede apreciarse como lo dichos de la señora Liccieny, plasmados sucintamente en la carta de renuncia, encuentran un claro respaldo probatorio. Aquella, en el interrogatorio absuelto, se lamenta en cómo la comunicación se fue perdiendo al *desautorizarla, al cambiar todo*. Considera que los problemas NO fueron personales, pues incluso indica que el señor Federico, tras su renuncia, le ayudó a conseguir otro empleo, y lo identifica como una *gran persona, pero como jefe una total decepción*. Y finalmente, al ser indagada sobre el trato con el señor Federico, responde que *yo no lo trataba tan mal a él*, lo que intrínsecamente deja entrever que la agresividad era mutua.

Por su parte, la representante legal señora Ángela María Isaza, hermana del señor Federico, aunque no avalaba ese trato entre aquellos, si lo normalizó y reconoce que *siempre vivían así*, el trato *era fuerte*, que los gritos eran de parte y parte, ambos se insultaban, hasta que la demandante se *cansó*. Sostiene que eran amenazas o palabras que no llegaban a nada, momentos de rabia por motivos laborales con la organización de la empresa que ejecutó el señor Luis Fernando.

Se va pues desdibujando la tesis de defensa de la empresa, según la cual los problemas de aquellos eran ajenos al ámbito del trabajo, pues, por el contrario, era el único detonante.

NO es ajeno para la Sala que dichos actos de violencia verbal, o malos tratamientos o amenazas, cuya existencia realmente NO se ataca en el recurso de alzada, pretenden minimizarse por parte de la sociedad JUANB S.A.S. bajo el ropaje de la relación de *padre e hija* que predicen entre el gerente y la demandante. Sin embargo, tan reprochable es la ausencia de respeto y/o presencia de violencia verbal en el ámbito laboral como el familiar; incluso, dicha acción repetitiva, naturalmente repercute el ámbito psicológico de cualquier persona, constituyéndose, para este caso, en un atentado contra la integridad moral de una trabajadora y consecuentemente configurándose una transgresión al derecho fundamental de gozar de un trabajo en condiciones

dignas³, que precisamente motivó la terminación del vínculo laboral. Hasta instrumentos internacionales se han ocupado de propender por la seguridad de los trabajadores, para asegurar un medio ambiente seguro y saludable que facilite un estado de salud físico y mental óptimo, y que contribuya a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

Incluso, normalizar una conducta de violencia, en parte alguna tiene la virtualidad de convertirse o mutar en una situación que no amerite intervención en aras de tomar verdaderas medidas correctivas.

No es óbice los lazos entre aquellos, para desbordar los límites de la confianza y mutar a un maltrato, normalizando esa tensa situación entre los implicados que enrareció el ambiente laboral, al margen de los agentes que lo hubiesen causado, tornándose inaceptable avalar este tipo de violencia en un contexto laboral, menos aún en un familiar, ámbito que con mayor ahínco se ha protegido. *Verbi gratia*, en sentencia T-338 de 2018 la Corte Constitucional evidenció como un juez de familia había *invisibilizado* la situación de la accionante víctima de violencia física y psicológica al interior del núcleo familiar, porque hizo afirmaciones tendientes a *normalizar* los conflictos intrafamiliares, al verlos como un aspecto cotidiano que debían soportar los miembros de la familia, punto de vista que, para la Corte, contenía diversos estereotipos como la idea de que la mujer debía soportar las peleas y los maltratos, así fueran mutuos, lo que catalogó como “inconstitucional e indigno”.

Mutatis mutandi, habría de efectuarse el mismo reproche en una relación históricamente marcada por una clara asimetría entre un empleador *hombre* y una subordinada *mujer*.

En este orden de ideas, NO es de acogida la tesis de defensa del empleador y, por el contrario, resulta reprochable su pasividad por tanto tiempo, debiéndose avalar en este punto los juiciosos argumentos del fallador.

³ Consúltese la sentencia T-317 de 2020, oportunidad en la que la Corte Constitucional, frente al derecho al trabajo en condiciones dignas, indicó que: “82. El trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho que goza de una especial protección por parte del Estado y, debido a su naturaleza, limita la libertad de configuración del legislador. Así, desde el preámbulo de la Constitución Política se asegura el derecho al trabajo como uno de sus objetivos principales.”^[83].

83. El artículo 25 superior establece: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. En ese sentido, debe entenderse la referida garantía constitucional no sólo como un factor básico de la organización social, sino también como principio axiológico de la Constitución^[84].

84. La jurisprudencia constitucional ha considerado que el derecho al trabajo goza de tres dimensiones: (i) como valor fundante del Estado Social de Derecho mediante el cual se orientan las políticas públicas y las medidas legislativas; (ii) como derecho que goza de un núcleo de protección subjetiva e inmediata, con carácter de fundamental y de desarrollo progresivo como derecho económico y social; y (iii) como principio rector que limita la libertad de configuración normativa del legislador al imponer un conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley en todas las circunstancias^[85].

85. Ahora bien, la Corte Constitucional al pronunciarse sobre el artículo 25 de la Constitución Política, en el campo de las relaciones laborales, ha establecido que el derecho al trabajo no se limita a acceder a un empleo y permanecer en él, toda vez que el mismo incluye la garantía de ser realizado en condiciones dignas y justas^[86]. En ese sentido, implica la búsqueda de la efectividad de las garantías constitucionales en el ejercicio de cualquier tipo de actividad que asegure una vida digna al trabajador^[87].

86. El artículo 53 de la Constitución enuncia una serie de principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo con el fin de proteger al trabajador como parte débil de la relación laboral, cuya aplicación y cumplimiento por parte del empleador es de carácter obligatorio para evitar la vulneración de las garantías constitucionales del subordinado y “garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta Política”¹.

De otro lado, a través del recurso de alzada se ataca la LEGALIDAD DE LOS AUDIOS allegados como medio de prueba. Una clara solución podría encontrarse en los razonamientos vertidos por la Corte Constitucional mediante sentencia SU-371 de 2021 cuando en sede de tutela contra providencia judicial, analizó el alcance al derecho fundamental a la intimidad de cara a la prueba ilegal, que diferencia de la prueba *inconstitucional*, así como la validez probatoria de grabaciones hechas sin el consentimiento de todos los participantes en la conversación. Inicialmente reconoció que en éste ámbito existía una tensión entre dos bienes jurídicamente protegidos como lo era, de un lado, la búsqueda de la verdad, y de otro lado, la protección de los derechos fundamentales a la intimidad personal y debido proceso, que a su vez tenían soporte en varios tratados internacionales de derechos humanos al disponer que nadie debía ser objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, lo cual implicaba el deber del Estado de respetarla y de hacerla respetar, y que sólo podía ser penetrada por extraños con el consentimiento de su titular.

En dicha providencia, se reseñan las posturas de diferentes estamentos, determinando bajo qué parámetros la limitación a la intimidad que generaba la realización de grabaciones, era razonable y proporcional, circunscribiéndolo al ámbito penal.

Sumado a ello, el art. 168 del Código General del Proceso dispone que el cual *el juez rechazará*, mediante providencia motivada, entre otras, las pruebas ilícitas.

No obstante, al margen tanto del silencio guardado por el empleador al decretarse dicho audio como medio de prueba (siendo esa la oportunidad procesal pertinente para ventilar su disenso), como lo reprochable que pudiese resultar la grabación que hizo la trabajadora de una reunión del Comité de Convivencia Laboral sin informarlo previamente ni solicitar autorización de los participantes (por lo menos nada de ello se acreditó), lo cierto es que la discusión sobre el punto se torna inane, pues lo que eventualmente se hubiese dicho o escuchado en tal audio, NO soporta la condena que hoy se confirma; otro fue el medio de prueba que ilustró al fallador en torno al incumplimiento de las obligaciones que emanaban del empleador y que motivaron una renuncia de la trabajadora. Así pues, irrelevante es examinar la legalidad del audio.

Ahora, en cuanto al reproche que se efectúa en lo que podría catalogarse como una *inepta demanda*, pues el apoderado de JUANB S.A.S. lanza una crítica en cuanto a las generalidades advertidas en la redacción de los hechos, bastará con decir que, conforme el numeral 5 del art. 100 del CGP, el demandado contaba con la opción de proponerla como excepción previa y NO lo hizo, tornándose tardía aquella inconformidad que, en todo caso, en nada impedía continuar con el trámite del proceso, siendo profusa la jurisprudencia en el tema cuando advierte que

corresponde a los jueces realizar un análisis sistemático y armónico de la demanda, aplicando la normativa que corresponda a una determinada realidad fáctica, sin que se encuentre limitado por la invocación que hagan las partes, trayendo a colación el aforismo “*dadme los hechos y yo os daré el derecho*”, insistiendo que los hechos acreditados en el plenario los debe subsumir en la norma que consagra el derecho en litigio, lo que, en parte alguna, implica una transgresión al derecho de defensa, menos aun cuando el debate habría de circunscribirse a la acreditación de las afirmaciones lanzadas en la carta de despido, claramente conocidas por el empleador.

Procedemos entonces a revisar la LIQUIDACIÓN DE LA CONDENA.

No reprocha el recurrente la aplicación del artículo 64 del CST, sino la omisión del a quo en cuanto a lo estatuido en el párrafo transitorio de dicha disposición, según el cual

(...) los trabajadores **que al momento de entrar en vigencia la presente ley**, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.

Recuérdese que el artículo citado fue modificado por el art. 28 de la Ley 789 de 2002, publicada en el Diario oficial el 27 de diciembre de 2002. Quiere ello decir que, si el vínculo laboral precedía al mismo día y mes del año 1992, de ser procedente la indemnización allí prevista, habría de remitirse a lo regulado por el art. 6 de la Ley 50 de 1990, para el caso que nos ocupa, su literal d), que prevé lo siguiente:

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta **(40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos** del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción. (Resaltos de la Sala)

Bajo este esquema normativo, tenemos que, como la accionante prestó sus servicios laborales del 1 de diciembre de 1987 al 30 de marzo de 2019, es decir, por un lapso de 31 años y 4 meses, tiene derecho a **1.258,3 días de indemnización**, que corresponden a la sumatoria de 45 días por el primer año, más 1.200 días resultante de multiplicar 40 (días) por 30 (años), y la fracción que equivale a 13.3 días.

Como el salario mensual ascendía a \$1.128.948, el diario desciende a \$37.631, última suma que multiplicada por 1.258,3 días, genera una **indemnización de \$47.351.087**, aspecto en el que se modificará la condena.

En los términos expuestos se confirmará parcialmente la decisión objeto del recurso de alzada por encontrarla ajustada a los antecedentes normativos y jurisprudenciales que se han proferido en torno al tema, modificándola en el aspecto antes aludido.

Se condenará en costas en esta instancia al empleador por no haber tenido éxito en el recurso, fijándose como agencias en derecho la suma de \$1.300.000.

4 DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**

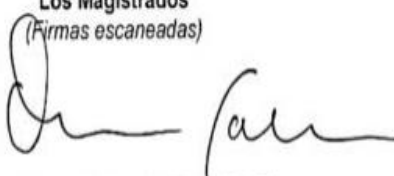
PRIMERO: CONFIRMA PARCIALMENTE la sentencia proferida el 21 de julio de 2021 por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso ordinario laboral promovido por la señora **LICCIENY VELÁSQUEZ VÉLEZ** identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 42.892.583, contra la sociedad **JUANB S.A.S.**

SEGUNDO: se **MODIFICA** el numeral cuarto del fallo, toda vez que el demandado adeuda a la accionante la suma de **\$47.351.087** a título de indemnización por despido indirecto regulada en el art. 64 del CST, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.


TERCERO: costas en esta instancia a cargo de **JUANB S.A.S.** Se fija como agencias en derecho la suma de \$1.300.000 a favor de la demandante.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

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:

Proceso:	ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia
Demandante:	LICCIENY VELASQUEZ VELEZ
Demandado:	JUANBE S.A.S.
Radicado No.:	05001-31-05-001-2019-00729-01
Tema:	liquidación indemnización despido indirecto – efectos de la prescripción y/o caducidad de la acción de acoso laboral
Decisión:	MODIFICA
Fecha de la sentencia:	11/09/2024

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial 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 12/09/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario