

TEMA: ACOSO LABORAL - Un solo acto hostil será suficiente para considerar la presencia de acoso laboral, por lo cual, debe valorarse los hechos probados, para que, según la gravedad de las conductas denunciadas, se concluya si existe o no acoso laboral, no se considera acoso laboral, los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos./**TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO**- El despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por finalidad garantizar su legalidad./

HECHOS: A través de la presente acción judicial, el demandante pretende, se declare la ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa demandada, y como consecuencia de ello, se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñando, el pago de los salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales, los aportes a seguridad social y los perjuicios morales, cifras debidamente indexadas. El A quo despachó de manera desfavorable las pretensiones de la demanda, argumentado que las altas cortes han mencionado que el trabajador es quien debe demostrar las conductas reiteradas y persistentes por parte del empleador que tipifican el acoso laboral. La sala se circunscribe a establecer la procedencia del reintegro del trabajador en las mismas circunstancias que se encontraba, debido a un despido ineficaz producto de acciones de acoso laboral por parte del empleador.

TESIS: (...) pertinente resulta recordar que "...del contenido artículo 167 del CGP (177 del CPC), se extrae el principio de la carga de la prueba, en el que se consagra, a las partes les incumbe acreditar los hechos que alegan y constituyen fundamento de sus pretensiones, de tal manera que ellas soportan las consecuencias de su inactividad, descuido o de su equivocada actividad probatoria." (SL2613-2021)(...)Ahora, teniendo en cuenta que, tanto en el recurso como en las alegaciones finales se fundamenta la oposición en una indebida valoración probatoria, esta Corporación considera pertinente evocar que, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha pronunciado sobre la aplicación que debe darse de los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, y en sentencia SL672-2023, reiterando lo enseñado en la SL1474-2021, indicó: "No sobra agregar, que como en innumerables veces lo ha dicho la Sala, los jueces de instancia, al encontrarse en presencia de varios elementos probatorios que conduzcan a conclusiones disímiles, tienen la facultad, conforme a lo dispuesto en el artículo 61 del CPTSS, de apreciar libremente los diferentes medios de convicción, en ejercicio de las facultades propias de las reglas de la sana crítica, pudiendo escoger dentro de las probanzas allegadas al informativo, aquellas que mejor los persuadan, sin que esa circunstancia, por sí sola, tenga la virtualidad para constituir un evidente yerro fáctico capaz de derribar la decisión, tal y como se dijo en la sentencia SL18578-2016, reiterada en la CSJ SL4514-2017..."(...)De acuerdo a las explicaciones dadas por el máximo órgano constitucional, no basta con escuchar los dichos de los testigos, sino, indagar las razones de ello, de dónde se extrae su conocimiento, y de esta forma, delimitar la certeza de lo que se expone, pues más allá de querer beneficiar a la parte que la convoca al proceso, debe reproducir aquellos hechos que presencié con la naturalidad propia de quien invoca aquello que se quedó en su memoria episódica.(...) el artículo 7 del mismo estatuto sustancial, dispone: "ARTÍCULO 7. 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: ... 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; ... g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas

en público;”(…)No se desconoce que aun cuando la noción de acoso laboral implica la presencia de conductas persistentes y reiteradas, el artículo 7 de la ley en mención, refiere que como en forma excepcional, un solo acto hostil será suficiente para considerar la presencia de acoso laboral, por lo cual, debe valorarse los hechos probados, para que, según la gravedad de las conductas denunciadas, se concluya si existe o no acoso laboral.(…)A su vez, es de suma importancia recordar que el artículo 8 de la misma Ley 1010 de 2006, refiere a las conductas que NO constituyen acoso laboral, y para el caso de marras, resulta necesario resaltar: “b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos; ... 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; ... h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.”(…)Lo primero que llama poderosamente la atención, es que la parte demandante para efectos de acreditar los presuntos actos de acoso laboral, arrima escaso material probatorio, limitándose a aportar la queja ante la oficina del trabajo, el acta de la conciliación allí realizada, y una pobre historia clínica relativa a una consulta del día 30 de junio de 2016. Resáltese que la prueba testimonial practicada, fue traída a juicio a petición de la pasiva, y de oficio por el juez de instancia. Al estudiar propiamente el acervo probatorio relacionado como sobresaliente, no advierte el supuesto acoso laboral al que fue sometido el demandante, pues, si bien éste alega ser víctima de tratos humillantes y hostiles en presencia de los demás trabajadores, de los testimonios se advierte todo lo contrario, esto es que era el señor Néstor Daniel era generador de conflictos, pues los declarantes fueron unánimes en señalar dos situaciones puntuales: i) se molestaba cuando se le reconvenía en la realización de su trabajo, y ii) discutía con sus compañeros.(…)Así pues, y a propósito del pedimento elevado en los alegatos de conclusión por la parte actora, se reitera que, del análisis de todos los indicios antes referenciados, puede inferirse que el actor no demostró sin lugar a dubitaciones, estar siendo sometido a comportamientos descritos en la Ley 1010 de 2006, ya fuera por su superior inmediato o por sus compañeros de trabajo.(…)Ahora, en el trámite administrativo adelantado ante el Ministerio del Trabajo, tampoco se verifica que se haya declarado la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento como actitudes de acoso laboral en contra del accionante, pues en el acta de conciliación realizada en dicha instancia, no existe constancia en tal sentido. Aunado a esto, recuérdese cómo la testigo expresó que, en la diligencia ante la citada oficina del trabajo, “la funcionaria les indicó que nada de lo narrado califica como acoso laboral, pero acordaron que se seguirían realizando comités de convivencia”.(…)La Sala no desconoce lo afirmado por el actor en la apelación, sobre su dificultad de probar los actos de acoso laboral que denuncia en el libelo, pues los testigos están subordinados a la demandada como empleadora, pero ello no puede ser motivo para que el juez omita exigir la prueba de los hechos denunciados en la demanda como constitutivos de acoso laboral.

MP: FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 02/08/2024

PROVIDENCIA: SENRENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El dos (02) de agosto de dos mil veinticuatro (2024), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede a emitir sentencia de segunda instancia, que resuelve el recurso de apelación contra el fallo proferido en primera instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por **NÉSTOR DANIEL ZAPATA OROZCO** contra **LABORATORIO PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS EMPRESARIALES – LASOS SAS**, (en adelante LASOS SAS) tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-003-2019-00144-01**.

El magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

A través de la presente acción judicial, el demandante pretende, se declare la ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa demandada, y como consecuencia de ello, se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñando, el pago de los salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales, los aportes a seguridad social y los perjuicios morales, cifras debidamente indexadas.

Como fundamentos de hecho de sus pretensiones, relata que prestó sus servicios para la sociedad demandada, vinculado mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 23 de noviembre de 2015, desempeñándose como operario, ensamblando estructuras o núcleos de madera, cargando y descargando los materiales, y terminar el acabado de piezas, en una jornada de 10 am a 6 pm o de 6 am a 2 pm.

Expresa que, en el lapso entre diciembre de 2015 y enero del 2016, el supervisor, señor Mario López, hermano del representante legal de la empresa, comenzó a emplear términos peyorativos para referirse hacia él, a cuestionar injustificadamente las actividades que ejecutaba y a desencadenar una serie de comportamientos mediante los cuales se le trataba mal y se ridiculizaba ante los compañeros de trabajo. Igualmente comenta que le manifestó a Mario López, su desacuerdo en el hecho de que en las instalaciones de la empresa se permitiera el consumo de estupefacientes por parte de los trabajadores, manifestación que fue usada en su contra para indisponerlo frente a los demás trabajadores, y por esta razón le hicieron un mal ambiente laboral y le dañaron las pertenencias que tenía en el casillero.

Aduce que el 30 de enero de 2016, el supervisor Mario López le entorpeció todas las actividades realizadas, además de manifestarle que el propiciaba un mal ambiente laboral en la empresa, situación que generó una dura discusión y que le originó un fuerte dolor en el pecho, que ameritó incapacidades médicas.

Indica que ante el acoso laboral y el mal ambiente laboral informó al gerente de la empresa, señor Adolfo León López, sobre de las referidas acciones, quien se abstuvo de adoptar medidas preventivas correctivas, y toda vez que no cesaban las acciones de discriminación laboral, el 5 de febrero de 2016, instauró denuncia por acoso laboral contra la aquí demandada, solicitando que cesaran las acciones de acoso laboral provenientes del supervisor y de los demás compañeros de trabajo. El 17 de marzo de 2019, la Oficina del Trabajo del Ministerio del Trabajo se efectuó audiencia administrativa de conciliación, donde se llegó a un acuerdo en el que la empresa se comprometía a escuchar las sugerencias que provengan de los empleados y a vigilar cualquier actitud que pueda constituir acoso laboral, sin embargo, el mismo día, luego de finalizada la audiencia que devino en el mencionado acuerdo conciliatorio, el representante legal de la empresa decidió terminar el contrato de trabajo, sin justa causa legal, reconociendo indemnización por despido injusto, y el pago de prestaciones sociales.

Finalmente, afirma que la terminación intempestiva del contrato de trabajo le ocasionó una profunda tristeza, y esta generó trastornos en su estado de ánimo con episodio afectivo, depresivo y trastornos de ansiedad con episodios de angustia sin agorafobia y trastornos por estrés post traumático.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

El A *quo* despachó de manera desfavorable las pretensiones de la demanda, argumentado que las altas cortes han mencionado que el trabajador es quien debe demostrar las conductas reiteradas y persistentes por parte del empleador que tipifican el acoso laboral.

Analiza la prueba arrimada, resaltando la documental y los testigos traídos al proceso, quienes, en calidad de jefes directos, coincidieron en afirmar que nunca tuvieron altercados con él, solo que el accionante se disgustaba cuando le llamaban la atención o le indicaban como hacer bien su trabajo.

Igualmente, expone el juez de instancia que, para mejor proveer, se solicitó dictamen pericial de la facultad nacional de salud pública, entidad que indica que, el accionante tiene una pérdida de capacidad laboral del 17.3 % de origen común, con antecedentes de sustancias psicopáticas, con diagnóstico de trastorno de ansiedad.

Concluyó, que, de acuerdo con las pruebas, el accionante, no demostró el acoso laboral alegado.

Finalmente, mencionó que no se ventiló en el proceso que el demandante fuera objeto de un fuero de estabilidad reforzada, pues el único pedimento fue el reintegro al haber sido objeto de acoso laboral.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN:

La sentencia fue apelada por el apoderado judicial del demandante, argumentando que no se realizó un análisis total de las pruebas, pues no se revisó la declaración de la señora Sara Alexandra quien sostiene que el señor Néstor Zapata tenía relaciones conflictivas con los trabajadores, porque éste en varias oportunidades les puso queja de esa situación, eso mismo fue reiterado por Mario López, y de alguna manera, el representante legal de la demandada, también insinuó que Néstor Zapata tenía roces con los trabajadores. Esa situación, en buena parte fue lo que provocó la formulación de la queja ante el Ministerio del Trabajo, lo cual no fue tenido en cuenta por el despacho de manera armónica, y la confrontó con

otros comportamientos desafiantes de la empresa, como es la terminación del contrato de trabajo el mismo día que se produjo la audiencia de conciliación. Ello es un comportamiento de acoso laboral, pues el representante legal, echó por la borda los mecanismos de solución de conflictos, utilizándose ese evento como una coartada para terminar de manera unilateralmente el contrato de trabajo.

Agrega que se presentó una aplicación exegética de la Ley 1010, pues se está pidiendo que la parte demandante, de forma exagerada, pruebe situaciones particulares que son imposibles de probar, en un caso donde los trabajadores tienen una relación laboral con la parte demandada, y no van a testificar.

Por lo anterior, depreca analizarse de manera conjunta de las pruebas, esto es las testimoniales, documentales y el interrogatorio de parte.

4. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA:

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, el apoderado judicial del demandante presenta alegatos, indicando que el *A quo* incurre en un yerro fáctico al omitir valorar conjuntamente el acervo probatorio recopilado determinante para extraer la verdad de los hechos planteados. Sin motivación alguna, se da por no probado el hecho de que durante la existencia del contrato de trabajo se produjeron comportamientos de acoso laboral contra del trabajador.

Aduce que, vista la prueba arrimada al proceso, el juzgador de la primera instancia no advierte algunas pruebas definitivas que permiten dar por probado conductas enmarcadas por la ley 1010 de 2006 como constitutivas de acoso laboral, como son: i) queja por acoso laboral formulada el 5 de febrero de 2016 ante la Dirección Seccional De Antioquia del Ministerio Del Trabajo; ii) acta de audiencia de conciliación laboral N°. 009 del 17 de marzo de 2016 en la que se deja constancia del acuerdo conciliatorio; y iii) carta de terminación unilateral del contrato de trabajo del 17 de marzo de 2016 por parte de la demandada LASOS S.A.S.

Aunado a ello, se tiene el hecho probado del despido del trabajador, producido el día 7 de marzo de 2016, el mismo día en que se logra el acuerdo conciliatorio entre las partes en la dependencia del Ministerio del Trabajo. Esto a pesar de

asumir el compromiso de incentivar el dialogo entre trabajadores y vigilar las conductas constitutivas de acoso laboral, mediante acuerdo conciliatorio.

El juzgador omitió desarrollar la prueba indiciaria (arts. 240-242 del Código General del Proceso, en adelante CGP) y, coetáneamente, soslayó omitir la valoración del supuesto fáctico debidamente acreditado consistente en el despido sin justa causa legal.

Se desechó la declaración de parte del demandante donde relató acerca de las hostilidades ejercidas por sus compañeros de trabajo una vez él informó al representante legal, Adolfo León López Gómez, sobre el consumo de estupefacientes al interior de la empresa, denuncia que originó conflictos con el resto de compañeros de trabajo y con el señor Mario López. Lo anterior guarda relación con lo narrado en declaración forzada por el representante legal, quién aceptó el hecho de que algunos trabajadores consumían estupefacientes en la empresa. En torno a si el demandante había tenido conflicto con el supervisor, dijo que “no”, pero seguidamente manifestó que si tuvieron desavenencias. Agregó, también el señor Adolfo León López Gómez que fue objeto de denuncia penal por el delito de calumnia en el año de 2017.

La señora Sara Alexandra Garcés dio cuenta de las relaciones conflictos permanentes con el señor supervisor Mario López y aceptó que recibía quejas continuas del demandante acerca de burlas recibidas de sus compañeros de trabajo y de los conflictos mantenidos con el supervisor. Por su parte, Mario Alberto López indicó discordias y discusiones en aumento con los compañeros de trabajo. Todo lo anterior indica que el clima laboral al interior de la empresa era difícil y complejo para el demandante, lo cual debe valorarse como signo de que en el fondo había una problemática de acoso laboral.

Asimismo, el operador jurídico incurrió en un desconocimiento del deber ético derivado del principio motivación consagrado en el Código Iberoamericano de Ética Judicial. En particular, el artículo 23 destaca que “En materia de hechos, el juez debe proceder con rigor analítico en el tratamiento del cuadro probatorio. Debe mostrar en concreto lo que aporta cada medio de prueba, para luego efectuar una apreciación en su conjunto.

De la misma manera, es criticable el argumento de un déficit probatorio como adujo el a quo en la sentencia para sostener la tesis de que no se acreditó las conductas constitutivas de acoso laboral. Al reprochar la falta de práctica de pruebas testimoniales provenientes del demandante, se partió de una idea equivocada. No hay ningún medio probatorio que aporte plena prueba acerca de la hipótesis fáctica planteado en un proceso. El esclarecimiento de la verdad debe partir de un análisis conjunto del material probatorio.

Finalmente afirma que en la providencia recusada no se avizora justificación sobre el rechazo de la hipótesis fáctica en torno a los hechos que configuran acoso laboral con fundamento en la prueba allegada, dado que no se señalan máximas de la experiencia o los criterios de la sana crítica que permitan restarles valor a las pruebas debidamente aportadas al proceso.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS PARA RESOLVER:

Encontrándose por fuera del debate probatorio que entre el demandante y la sociedad demandada existió una relación laboral, y que la misma finalizó el 17 de marzo de 2016, el problema jurídico a resolver en esta instancia, se circunscribe a establecer la procedencia del reintegro del trabajador en las mismas circunstancias que se encontraba, debido a un despido ineficaz producto de acciones de acoso laboral por parte del empleador.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la apelación y la consulta de la sentencia, conforme a lo dispuesto en los Arts. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes.

6. CONSIDERACIONES:

Se conocerá el caso en virtud del recurso de apelación de la parte demandante atendiendo el principio de consonancia que establece el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en virtud del cual, la decisión de segunda instancia, se restringe a los aspectos que fueron motivo de la apelación.

Antes de entrar a estudiar los asuntos de reproche de la parte actora en la apelación, se ha de manifestar que no es punto de discusión la existencia de un contrato de trabajo entre las partes de este proceso, relación laboral terminó sin justa causa, cancelándose al actor, la correspondiente indemnización, además de las prestaciones sociales.

Así, la verdadera inconformidad por parte del apoderado judicial de la parte demandante, radica en el hecho de una indebida valoración de la prueba por parte del juzgador de instancia, la cual conllevaría a la declaratoria de un despido ilegal con ocasión a que conductas constitutivas de acoso laboral por parte del empleador.

Pues bien, insistiendo en obligación de limitar el objeto de estudio en congruencia con el recurso de apelación antes mencionado, pertinente resulta recordar que *“...del contenido artículo 167 del CGP (177 del CPC), se extrae el principio de la carga de la prueba, en el que se consagra, a las partes les incumbe acreditar los hechos que alegan y constituyen fundamento de sus pretensiones, de tal manera que ellas soportan las consecuencias de su inactividad, descuido o de su equivocada actividad probatoria.”* (SL2613-2021)

Ahora, teniendo en cuenta que, tanto en el recurso como en las alegaciones finales se fundamenta la oposición en una indebida valoración probatoria, esta Corporación considera pertinente evocar que, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha pronunciado sobre la aplicación que debe darse de los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, y en sentencia SL672-2023, reiterando lo enseñado en la SL1474-2021, indicó:

“No sobra agregar, que como en innumerables veces lo ha dicho la Sala, los jueces de instancia, al encontrarse en presencia de varios elementos probatorios que conduzcan a conclusiones disímiles, tienen la facultad, conforme a lo dispuesto en el artículo 61 del CPTSS, de apreciar libremente los diferentes medios de convicción, en ejercicio de las facultades propias de las reglas de la sana crítica, pudiendo escoger dentro de las probanzas allegadas al informativo, aquellas que mejor los persuadan, sin que esa circunstancia, por sí sola, tenga la virtualidad para constituir un evidente yerro fáctico capaz de derruir la decisión, tal y como se dijo en la sentencia SL18578-2016, reiterada en la CSJ SL4514-2017...”

Según el aparte jurisprudencial referenciado, la valoración de los medios probatorios, debe efectuarse de manera armónica, teniendo en cuenta que cada

sujeto procesal incorpora al plenario distintos medios de convicción, algunos disímiles entre sí de acuerdo a los intereses de cada parte, razón por la cual, el fallador es quien debe extraer aquello que su juicio, genere convencimiento, como la pertinencia de la documental, la espontaneidad y claridad de los declarantes, la memoria episódica de los testigos y las razones de sus dichos.

Sumado a ello, se recuerda que, como elemento de convicción, las declaraciones deben ser revisadas de acuerdo con lo establecido en la sentencia SU 129 del año 2021, la cual, respecto a las reglas para la apreciación de la prueba testimonial, explicó:

“Finalmente, respecto de la forma en que debe valorarse la prueba testimonial, los Códigos de Procedimiento Civil y Procesal del Trabajo establecen dos reglas en particular. (i) Siendo necesario procurar un mínimo de objetividad en el testimonio, la ley impone al juez el deber de interrogar a la persona sobre “la razón de la ciencia de su dicho con explicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que haya ocurrido cada hecho y de la forma como llegó a su conocimiento [...]”¹⁰¹. La respuesta que se dé a esa pregunta también habrá de estudiarse. Por último, (ii) el Código Procesal del Trabajo resalta que, recabados todos los medios de prueba (incluidos los testimonios), el juez debe analizarlos en conjunto y definir si con ellos es posible llegar al convencimiento de los hechos ocurridos. Todo esto “inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes”

De acuerdo a las explicaciones dadas por el máximo órgano constitucional, no basta con escuchar los dichos de los testigos, sino, indagar las razones de ello, de dónde se extrae su conocimiento, y de esta forma, delimitar la certeza de lo que se expone, pues más allá de querer beneficiar a la parte que la convoca al proceso, debe reproducir aquellos hechos que presencié con la naturalidad propia de quien invoca aquello que se quedó en su memoria episódica.

Precisado lo anterior, pasa la Sala a analizar a la luz de la prueba obrante en el plenario, si el demandante acreditó conductas que se le reprochan a la sociedad demandada, como constitutivas de acoso laboral.

De la escueta prueba documental, puede resaltarse lo siguiente:

- Carta mediante la cual se terminó el contrato de trabajo a partir del 17 de marzo de 2016, y donde además se dispuso el pago de la indemnización y de prestaciones sociales. (flo 18 del archivo 01ExpedienteDigitalUno).

- Liquidación de prestaciones sociales e indemnización. (flo 19 del archivo 01ExpedienteDigitalUno).
- Queja por acoso laboral, radicado por el accionante ante el Inspector del Trabajo. (pág. 20 a 22 del archivo 01ExpedienteDigitalUno y de pág 1 a 2 del archivo 02ExpedienteDigitalDos).
- Acta de audiencia administrativa de conciliación laboral N° 009, celebrada el día 17 de marzo de 2016 ante el Ministerio del Trabajo, donde comparecieron los señores ADOLFO LEÓN LÓPEZ GÓMEZ en calidad de representante legal de la empresa “LABORATORIO PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS EMPRESARIALES SAS”, la señora SARA ALEXANDRA GARCÉS FLÓREZ en calidad de gerente suplente y NÉSTOR DANIEL ZAPATA OROZCO, donde se llegó al siguiente acuerdo: *“LASOS SAS se compromete a continuar con la reunión del comité de convivencia laboral, a dejar la puerta abierta al diálogo y a las sugerencias que provengan de los empleados y a vigilar cualquier actitud o comportamiento que pueda constituir en acoso laboral.”* (pág. 3 a 5 del archivo 02ExpedienteDigitalDos).
- Historia clínica del demandante con data del 30 de enero de 2016, donde se avizora:

Enfermedad Actual: MASCULINO DE 38 AÑOS DE EDAD VIVE EN BR MANRRIQUER LAS GRANJAS, TEL.3127800002, TRABAJA EN UNA CARPINTERIA, REFIERE QUE DE HACE ALGUN TIEMPO HA VENIDO CON PROBLEMAS CON SU JEFE HA VENIDO CON TENSION EN EL TRABAJO CON CARGA TENSIONAL Y DE ESTRES, REFIERE QUE EL JEFE QUIERE CAMBIE DE PERSONALIDAD POR QUE ES CALLADO EN SU PUESTO DE TRABAJO,REFIERE QUE EL PATRON ES EMPIRICO Y EL ES TECNICO EN LA CARPINTERIA Y SIENTE QUE SU PATRON LO DENIGRA LE PARO LA PRODUCCION UNA HORA, SIENTE PRESION POR PARTE DEL PATRON, SIENTE QUE ESTO LO AFECTO HOY SE SINTIO OPRIMIDO EN EL PECHO NIEGA DIAFORESIS NIEGA OTROS SINTOMAS

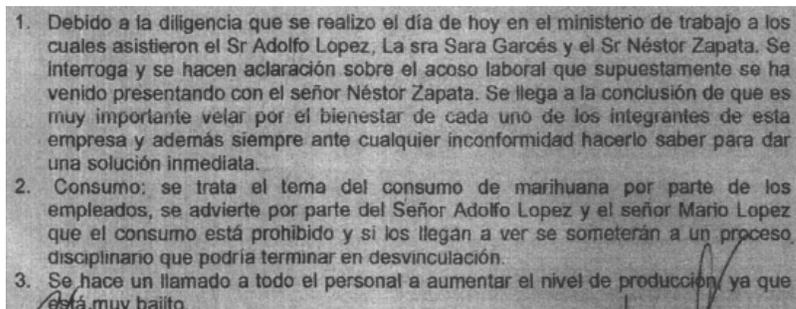
(pág. 10 del archivo 02ExpedienteDigitalDos)

- Acta de Reunión N° 11, celebrada el 16 de febrero de 2016 en la empresa demandada, (pág. 9 del archivo 05ExpedienteDigitalCinco), de donde puede observarse lo siguiente:

1. Se indago a todo el personal como estaba el ambiente laboral, se identificaron inconformidades Juan Camilo Cortes y Jorge Luis Hoyos manifestaron tener inconformidades con el señor Néstor Daniel Zapata, y afirma que el era muy cosítero porque repara todo y cada una de las actividades que debían realizar los operarios, por ejemplo el descargue de la madera.
2. Los operarios Juan Camilo Cortes y Jorge Luis Hoyos no estaban de acuerdo con la actitud del señor Néstor Daniel Zapata, al no solicitarle a ellos los favores propios de sus que áceres remitiéndose directamente al jefe de producción Mario Alberto Lopez y a la Administradora Sara Alexandra Garcés.
3. Se aborda el tema del acoso laboral y se les pregunto a todos ¿Se sientes acosados laboralmente? Todos respondieron que no excepto el señor Néstor Daniel Zapata el cual manifestó que el Señor Mario Alberto Jefe de producción buscaba excusas para regañarlo solo a él, y que había acudido al ministerio de trabajo por recomendación del médico de la EPS. Afirio que había un contubernio en contra de él, aclaramos punto por punto y llegamos a las siguientes conclusiones.
 - La ficha de registro de trabajo no la puede rayar nadie, excepto el operario correspondiente para registrar las actividades del día.
 - Todos debemos de respetar los que los demás opinan.
 - Se indago desde el 30 de enero de 2016 hasta la fecha sobre los diferentes hechos y actos que podrían constituir acoso laboral y se llegó a la conclusión de que las observaciones y los llamados de atención estaban relacionados con las actividades normales de producción y que en ningún momento la intención era acosarlo
 - Se resalta por parte de los operarios el ambiente de camaradería que existe en el taller y que por ningún motivo se debe perder e invitar al Señor Néstor Daniel Zapata a que se comunique es más a que saludre cuando ingresa al área de producción.

Debe resaltarse que dicho documento fue firmado por todos los asistentes, excepto por el señor NESTOR DANIEL ZAPATA.

- Acta de Reunión N° 13, celebrada el 17 de marzo de 2016, (pág. 11 del archivo 05ExpedienteDigitalCinco), vislumbrándose:



1. Debido a la diligencia que se realizó el día de hoy en el ministerio de trabajo a los cuales asistieron el Sr Adolfo López, La sra Sara Garcés y el Sr Néstor Zapata. Se interroga y se hacen aclaración sobre el acoso laboral que supuestamente se ha venido presentando con el señor Néstor Zapata. Se llega a la conclusión de que es muy importante velar por el bienestar de cada uno de los integrantes de esta empresa y además siempre ante cualquier inconformidad hacerlo saber para dar una solución inmediata.

2. Consumo: se trata el tema del consumo de marihuana por parte de los empleados, se advierte por parte del Señor Adolfo Lopez y el señor Mario Lopez que el consumo está prohibido y si los llegan a ver se someterán a un proceso disciplinario que podría terminar en desvinculación.

3. Se hace un llamado a todo el personal a aumentar el nivel de producción, ya que está muy bajito.

Documento firmado por los asistentes, incluyendo el demandante.

En audiencia del artículo 80 del CPT Y SS, se practicó interrogatorio de parte al señor Adolfo León López Gómez, manifestando lo siguiente:

- El demandante era novato en la fabricación de estructuras, y se le daban instrucciones para mejorar la producción, pero él no estaba de acuerdo y había roces normales.
- Explica que se contrató al demandante en noviembre debido a un aumento en la producción, pero al siguiente febrero la demanda volvió a caer y por eso se le terminó el contrato de trabajo. Aclara que la decisión estaba tomada desde febrero, y esperaron la audiencia en el Ministerio del trabajo, para estar seguros que no iban a cometer un error, pero allí se dieron cuenta que no había argumentos para continuar con la relación laboral, pues no vieron situaciones de maltrato.
- Señala que es consciente que las personas consumen “drogas”, pero no se llegó a probar que lo hicieron dentro de la empresa, y en alguna oportunidad sorprendieron a unos trabajadores, y se suspendieron inmediatamente.

En cuanto a la prueba testimonial, se halla lo siguiente:

Compareció **Sara Alexandra Garcés**, testigo requerida de oficio por el despacho de origen, cuya declaración se encuentra grabada a partir del minuto 30:35 de la audiencia del artículo 80 del CPL y SS, quien dijo ser la esposa de Adolfo León, y

es la administradora de la empresa demandada. Además, referenció que Mario Alberto es el supervisor; que contrataron a Néstor para que les ayudara en la producción en la temporada de diciembre, inició el 23 de noviembre de 2015 y finalizó el 17 de marzo de 2016 aproximadamente. El demandante no les comentó sobre amenazas o situaciones particulares de su vida; él era cumplidor del horario.

El trato del accionante para con ella fue muy respetuoso, pero si fue testigo que Néstor se molestaba cuando Mario le hacía alguna corrección sobre la fabricación de los muebles; también contó que Néstor le dijo que se burlaban de él, y ella en varias oportunidades verificó la situación, y notó que los compañeros si se reían, pero por otras situaciones, más no de él.

Mencionó que, por la madera que había en el taller, los trabajadores tenían prohibido fumar, tanto sustancias alucinógenas, como cigarrillos, y que se terminó el contrato de trabajo con Néstor, porque bajaron muchas las ventas y los pedidos, entonces no tenían dinero para pagarle nómina y seguridad social a todos. Explicó que Néstor provocaba a los compañeros, rememorando un episodio en la cocina de la empresa, donde éste le decía a su supervisor que se la tenía montada y que le pegara. También comentó que no había cargas de trabajo, todos tenían sus funciones bien definidas, cuando se cambiaron los horarios de trabajo, fue a petición del mismo Néstor porque requería algún permiso; que el demandante nunca fue diferenciado por raza, genero, origen nacional o familiar, ni credo religioso o preferencia política; tampoco se le entorpecían sus funciones para desmotivarlo, nunca fue sometido a algún riesgo.

Expuso que recibieron una citación del Ministerio del Trabajo, y la funcionaria les indicó que nada de lo narrada califica como acoso laboral, pero acordaron que se seguirían realizando comités de convivencia. Cuando llegaron del Ministerio, se reunieron con todos los trabajadores, y luego decidieron que le entregaban la carta de despido a Néstor, pero esa decisión se había tomado desde el mes de febrero porque los pedidos habían bajado, y no le entregaron antes la carta de despido antes, respetando la diligencia en el ministerio para esperar qué les decían.

También compareció **Mario Alberto López Gómez**, testigo de la parte demandada, deponencia que se aprecia a partir del minuto 01:02:40, comentó que trabaja para la empresa demandada como administrador de producción. Comentó

haber notado que, en el periodo de prueba, Néstor quería ser más que un operario, y manifestaba un poco de discordia con los compañeros, pero nada fuera de lo común. Luego del periodo de prueba, las discusiones con los compañeros iban en aumento, notaba comportamientos extraños en el demandante, pues tomaba las cosas personales y no a nivel de empresa, por ejemplo, si los cortadores no le entregaban inmediatamente, se molestaba; además de ello, le disgustaba que lo corrigieran. Se dio cuenta que algunos empleados consumían sustancias psicoactivas, pero fuera de la empresa, no se dio cuenta que lo hicieran dentro.

Igualmente dijo que no maltrató al demandante, tampoco hubo cargas excesivas de trabajo, cambios de horarios, tampoco hubo discriminación por razones de raza, género, origen familiar, creencias políticas o religiosas, tampoco obstaculizó sus labores, ni lo puso en riesgo. En el mismo sentido comentó que contrario a lo afirmado por Néstor Zapata, él nunca lo empujó ni lo ridiculizó ante los demás compañeros; que debía estar pendiente de Néstor y los demás trabajadores para que saliera la producción. Finalmente, respecto al despido del demandante, explicó que Néstor fue contratado por una temporada, y se llegó un momento que bajó la producción, y el más nuevo era quien salía.

Ahora bien, tal como se indicó el apoderado del extremo procesal activo en los alegatos de conclusión, al momento de fijar el litigio en la audiencia del artículo 77 del CPT y la SS, el juez de instancia, de oficio, requirió la declaración de parte del demandante, quien además de lo expuesto en la demanda, clarificó que Mario López tenía una rivalidad con él, pues quería que hiciera todas las labores como él las hacía, y en algún momento lo estrujó, y un día antes de la conciliación en la oficina del trabajo, lo amenazó y le dijo que no se metiera con él, esta discusión lo alteró de tal manera que tuvo que ir a urgencias, y lo incapacitaron unos días y eso se lo presentó a León López, pero nunca se realizó una reunión para limar asperezas, y 15 días después, Mario López siguió con la presión laboral.

Adicional a lo anterior, en la misma diligencia y para los mismos efectos, el representante legal de la empresa demandada, también rindió declaración de parte, no obstante, de sus declaraciones no se extrae confesión alguna y, por lo que la Sala no hará un resumen de lo indicado por estos.

Ahora bien, se desprende que la parte actora aduce como conducta para enmarcar en la modalidad de acoso laboral, los comentarios descalificantes, humillantes y hostiles por parte de Mario López, en presencia de los demás trabajadores, y para ello, sea del caso recordar el artículo 2, numeral 1 de la Ley 1010 de 2006, que dispone lo relativo al maltrato laboral:

*“Artículo 2°. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta **persistente y demostrable**, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.*

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

*1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral...”* (Negrita y Subraya intencional)

En armonía con ello, el artículo 7 del mismo estatuto sustancial, dispone:

*“**ARTÍCULO 7. 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:*

...

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;

...

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;”

No se desconoce que aun cuando la noción de acoso laboral implica la presencia de conductas persistentes y reiteradas, el artículo 7 de la ley en mención, refiere que como en forma excepcional, un solo acto hostil será suficiente para considerar la presencia de acoso laboral, por lo cual, debe valorarse los hechos probados, para que, según la gravedad de las conductas denunciadas, se concluya si existe o no acoso laboral.

A su vez, es de suma importancia recordar que el artículo 8 de la misma Ley 1010 de 2006, refiere a las conductas que NO constituyen acoso laboral, y para el caso de marras, resulta necesario resaltar:

“b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

...

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;

...

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.”

Cotejando de manera conjunta toda la prueba documental y testimonial arrimada al expediente, esta Sala de Decisión destaca las siguientes situaciones superlativas:

- Lo primero que llama poderosamente la atención, es que la parte demandante para efectos de acreditar los presuntos actos de acoso laboral, arrima escaso material probatorio, limitándose a aportar la queja ante la oficina del trabajo, el acta de la conciliación allí realizada, y una pobre historia clínica relativa a una consulta del día 30 de junio de 2016. Resáltese que la prueba testimonial practicada, fue traída a juicio a petición de la pasiva, y de oficio por el juez de instancia.
- Al estudiar propiamente el acervo probatorio relacionado como sobresaliente, no advierte el supuesto acoso laboral al que fue sometido el demandante, pues, si bien éste alega ser víctima de tratos humillantes y hostiles en presencia de los demás trabajadores, de los testimonios se advierte todo lo contrario, esto es que era el señor Néstor Daniel era generador de conflictos, pues los declarantes fueron unánimes en señalar dos situaciones puntuales: i) se molestaba cuando se le reconvenía en la realización de su trabajo, y ii) discutía con sus compañeros.

Así, entonces, no se desconoce que en efecto existieron roces entre el señor Néstor Daniel con su superior jerárquico y sus compañeros de trabajo. Por esta

razón, y contrario a lo afirmado en el recurso de apelación, le correspondía al demandante demostrar las conductas persistentes de maltrato laboral, lo cual no aconteció. En contraposición a ello, se advierte que las aseveraciones realizadas por los testigos se encuentran en armonía con la demás prueba aportada, recordando la declaración de parte rendida por el actor, quien confesó que la supuesta rivalidad que existía con el señor Mario López, su jefe inmediato, se debió a que este *“quería que hiciera todas las labores como él las hacía”*, situación que claramente se encuentra dentro de las facultades subordinantes de los empleadores, sin que este hecho implique para el trabajador una conducta de acoso laboral, salvo que se abuse de la misma en los términos antes indicados, lo que incluso es expresamente establecido en el artículo 8° de la Ley 1010 de 2006.

En armonía con ello, vale resaltar lo expuesto en la historia clínica referenciada previamente, coligiéndose que el malestar del demandante respecto al señor Mario López radica en el hecho de que este último, formado empíricamente, le impartiera instrucciones a él, siendo un técnico en carpintería, situación por la cual se siente denigrado, sin embargo, ello no puede entenderse como una conducta que constituya acoso laboral según el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.

En el mismo sentido, obsérvese que en el acta de reunión realizada en la empresa el día 16 de febrero de 2016, los compañeros de trabajo manifestaron que NÉSTOR DANIEL era *“muy cositero porque repara todo y cada una de las actividades que debían realizar los operarios, por ejemplo, el descargue de la madera”* y también que *“Juan Camilo Cortés y Jorge Luis Hoyos no estaban de acuerdo con la actitud del señor Néstor Daniel Zapata, al no solicitarles a ellos los favores propios de sus quehaceres, remitiéndose directamente al jefe de producción Mario Alberto López y a la administradora Sara Alexandra Garcés”*. De lo cual se infiere que, en contraposición a lo alegado por la parte demandante, que según las anotaciones, era NÉSTOR DANIEL quien creaba animadversiones contra sus compañeros, y no a la inversa.

- Por otro lado, al analizar la declaración de parte del demandante, se generan serias dudas sobre las situaciones de tiempo, modo y lugar, pues se advierte una notable contradicción en sus dichos. Inicialmente, señala que, luego de la reunión en el Ministerio del Trabajo, su empleador le presentó la carta de despido, pero más adelante en su relato, en sentido opuesto, narra que hubo un altercado un día antes de la mencionada diligencia, lo cual generó una

incapacidad de varios días, y que después de reincorporarse, seguía la presión por parte de Mario López. No coincidiendo entonces los tiempos entre una y otra versión de los hechos, lo que a su vez genera poca credibilidad.

Así pues, y a propósito del pedimento elevado en los alegatos de conclusión por la parte actora, se reitera que, del análisis de todos los indicios antes referenciados, puede inferirse que el actor no demostró sin lugar a dubitaciones, estar siendo sometido a comportamientos descritos en la Ley 1010 de 2006, ya fuera por su superior inmediato o por sus compañeros de trabajo.

Con relación a otro punto de apelación, no es de recibo la afirmación relativa a que el hecho de terminar el contrato de trabajo el mismo día en que se realizó la audiencia de conciliación, se constituye en un acto de acoso laboral. Se recuerda que el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 establece que, en principio, se entenderá que el despido dentro de los 6 meses siguientes a la queja fue producto de una represalia. Sin embargo, dicha norma también es clara en disponer que ello es así siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control, verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. Como ya se ha explicado, en este proceso judicial, no se acreditaron actos constitutivos de acoso laboral.

Ahora, en el trámite administrativo adelantado ante el Ministerio del Trabajo, tampoco se verifica que se haya declarado la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento como actitudes de acoso laboral en contra del accionante, pues en el acta de conciliación realizada en dicha instancia, no existe constancia en tal sentido. Aunado a esto, recuérdese cómo la testigo Sara Alexandra Garcés expresó que, en la diligencia ante la citada oficina del trabajo, *“la funcionaria les indicó que nada de lo narrado califica como acoso laboral, pero acordaron que se seguirían realizando comités de convivencia”*.

La Sala no desconoce lo afirmado por el actor en la apelación, sobre su dificultad de probar los actos de acoso laboral que denuncia en el libelo, pues los testigos están subordinados a la demandada como empleadora, pero ello no puede ser motivo para que el juez omita exigir la prueba de los hechos denunciados en la demanda como constitutivos de acoso laboral.

En concordancia con ello, esta Colegiatura estima necesario clarificar que, no debe equipararse las consecuencias jurídicas de un despido ilegal con un despido injusto, rememorando la sentencia SL3424-2018 donde se analizó un asunto similar:

“...En ese contexto, no debe olvidarse que el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por finalidad garantizar su legalidad, así como por algunas formalidades que regulan su proceso como tal, es decir, aquellas que mediatizan la decisión y protegen al trabajador contra posibles usos arbitrarios del poder empresarial y que configuran el denominado debido proceso.

Con otras palabras, las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa, como equivocadamente lo equipara la recurrente, toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tienen el empleador conforme a la regulación laboral.

En conclusión, en el proceso no se acreditó que la decisión de Comfama de dar por terminado el contrato de trabajo de la actora hubiese sido ilegal o arbitrario, de modo que su actuar se encuentra dentro de los márgenes autorizados por la legislación, tampoco que la actora gozara de estabilidad laboral reforzada. En efecto, no se probó que su despido fue violento, discriminatorio o a raíz de una situación de acoso laboral, toda vez que no consta ninguna denuncia o queja al respecto, tal como lo concluyó el Tribunal y no lo discute la censura al dirigir su ataque por la vía jurídica.”

Con fundamento en lo antes expuesto, concluye la Sala, que no se probó que la decisión de terminar el contrato de trabajo al demandante que haya sido ilegal o arbitraria, por presencia de conductas de acoso laboral por parte del empleador, por lo que no se encuentra fundamento alguno para revertir la decisión adoptada por el juez de primera instancia, y por ello, será CONFIRMADA.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por haber resultado vencida en el recurso de apelación. Las agencias en derecho, conforme al Nral. 3 del Artículo 366 del CGP, las estima el ponente en la suma de \$1.300.000.

7. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 05 de septiembre de 2023, proferida por el Juzgado Tercero Laboral Del Circuito De Medellín, en el presente proceso adelantado por el señor **NÉSTOR DANIEL ZAPATA OROZCO** contra **LABORATORIO PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS EMPRESARIALES – LASOS SAS**, según las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandante. Las agencias en derecho se fijan en la suma de \$1.300.000.

La anterior sentencia se notifica a las partes en EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada y se firma por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c67e2747543ec6e38303571cfd1cb2ae5999798812bc573b296593d2cec5dc73**

Documento generado en 02/08/2024 01:23:18 PM

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