

TEMA: ACOSO LABORAL- Según el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en seis (6) meses a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas./ **IRRETROACTIVIDAD DE LA NORMA** - La reciente disposición no debe entrometerse en la producción de efectos frente a hechos consumados.

TESIS: (...) La carga de la prueba debía ser asumida por el trabajador que adujo padecer el acoso laboral que trabó esta litis, habiendo lugar en este ámbito su presunción siempre que se logre acreditar la ocurrencia repetida y pública de los comportamientos enlistados en la ley –artículo 7° Ley 1010 de 2006-, con la posibilidad de la contraparte de controvertir las pruebas en aras de demostrar que los hechos que dieron lugar a tal proceso no ocurrieron o que, en caso de haber tenido lugar, no configuran la conducta de acoso laboral. (...) Ahora, esa valoración se hace posible en este escenario judicial siempre que se cumplan los términos que el legislador ha dispuesto para hacer efectivo el propósito de prevención, corrección y sanción de los hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, resultando oportuno acudir a la disposición que consagra la consecuencia que es aplicada cuando se deja transcurrir el tiempo para efectos de hacer valer la acción derivada del acoso laboral pues claramente no es posible dejar abierta tal posibilidad de manera indeterminada, encontrando que el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 en su tenor literal reza: “Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en seis (6) meses a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley”, disposición que fue modificada por el artículo 1° de la Ley 2209 del 23 de mayo de 2022 en tanto se amplió ese término a tres (3) años. (...) (...) la situación jurídica derivada de los sucesos enrostrados no estaba en curso o produciendo efectos para el momento de la promulgación de la Ley 2209 de 2022, sino que se trata de una circunstancia ya consolidada bajo el artículo 18 de la Ley 1010, resultando desproporcionado aducir que por no obtenerse una resolución definitiva de parte del mencionado Comité ni de una autoridad judicial, se haya extendido sin un límite en el tiempo su vigencia y que en ese orden, los efectos no han finalizado, con lo que es posible entender que la nueva disposición rige únicamente desde su promulgación – 23 de mayo de 2022- sin contar con alcances retroactivos pues no así fue dispuesto por la Ley en su artículo 2° donde se fijó que “La presente Ley rige a partir de la fecha de su promulgación”. Y es que aun cuando la nueva ley claramente resulta más favorable a los intereses del actor, de ese modo no funciona la aplicación de las normas, porque es que la reciente disposición no debe entrometerse en la producción de efectos frente a hechos consumados, es decir, aquellas situaciones que se produjeron, cumplieron y quedaron terminados en vigencia de una norma anterior. (...)Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que para establecer si se irrumpió o no ese lapso legal, las acciones derivadas del acoso deben contabilizarse a partir de la última conducta o comportamiento desplegado en el ámbito de trabajo, adicionalmente, debe precisarse que los términos legales son de orden público, por ende, de imperativo cumplimiento, por lo que su extensión y vencimiento no están sujetos a la voluntad de las partes o del juez.

MP. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 26/06/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, veintiséis (26) de junio de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso especial de acoso laboral instaurado por RJRR contra SC S.A. (Radicado 05001-31-05-007-2019-00704-01).

ANTECEDENTES

El demandante inició este juicio con el fin que se sancionen las conductas constitutivas de acoso laboral descritas en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, y en ese orden, sea ordenado el reintegro a las labores y cargo que venía cumpliendo, por darse su despido en virtud de tal comportamiento, con el reconocimiento de los rubros dejados de percibir.

En respaldo a sus aspiraciones narró que se vinculó a la demandada por medio de un contrato de trabajo a término indefinido el 01 de febrero de 2016 para desempeñarse en el cargo de “gerente de cuenta”, devengando un salario integral de \$8.962.915. Que en el transcurso de la relación fue objeto de una serie de conductas reiterativas de parte de su superior AFC, generando una desmotivación que le impulsó a interponer una queja ante

el Comité de Convivencia Laboral el 16 de septiembre de 2016, siendo notificada la asignación de una cita para obtener una ampliación, oportunidad en la que se levantó la respectiva acta. El 08 de noviembre de 2016, le fue notificada la terminación del contrato de trabajo, para más tarde serle comunicado el cierre de su queja por acoso laboral. Aduce que dentro del trámite administrativo se presentaron irregularidades de parte del Comité de Convivencia Laboral que ponen en entredicho los principios de imparcialidad, legalidad y debido proceso, agregando el nexo de causalidad que existe entre el despido sin justa causa y la interposición de la queja.

SC S.A en respuesta dada al líbello se opuso a la totalidad de las pretensiones. Aunque aceptó la contratación laboral suscitada con el demandante en los extremos aducidos en el cargo de “Gestor de cuenta”, y el conocimiento de la denuncia desplegada por el empleado, se aduce no estar individualizadas ni demostradas conductas de acoso, las que por demás no fueron conocidas por la compañía, encontrándose en todo caso configurada la caducidad especial de las acciones derivadas del acoso laboral. Como excepciones de mérito formuló las que denominó caducidad, prescripción extintiva de los derechos reclamados y del derecho de acción, inexistencia del acoso laboral y buena fe.

En ese marco procesal, y surtido la totalidad del trámite, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que profirió el 29 de mayo de 2023, DECLARÓ la existencia de acoso laboral en la modalidad de maltrato laboral del que fue víctima el demandante. DECLARÓ que la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa se produjo como una conducta retaliatoria por la denuncia de acoso laboral formulada dentro de los seis meses anteriores a la terminación del contrato de trabajo. DECLARÓ ineficaz el despido y, en consecuencia, ORDENÓ el reintegro del demandante al cargo que venía desempeñando con el pago de los

salarios y las vacaciones dejadas de percibir. CONDENÓ a SC a pagar al demandante la suma de \$11.160.000 equivalente a 10 SMLMV como multa dispuesta en el artículo 10, numeral 3 de la Ley 1010 de 2006. CONDENÓ en costas a la demandada fijando las agencias en derecho en la suma de \$2.320.000.

La pasiva se apartó de la decisión señalando que para que proceda esta protección debe existir una verificación de los hechos de acoso dentro de los 6 meses siguientes a la petición o queja, por lo que el actor tuvo la oportunidad de hacer valer su reintegro conforme a las prerrogativas de la Ley 1010 de 2006 luego de terminado su contrato hasta el 08 de mayo de 2017, pero la demanda fue presentada hasta el año 2019 sin que exista amparo de la nueva normativa del 2022 que extendió estos términos por tres años, puesto que no es posible darle efectos retroactivos. Agregó que las conductas enrostradas no fueron presentadas ni demostradas, evidenciando una equivocación en el ejercicio valorativo de pruebas, pues cuestiona que la Juez no haya individualizado los hechos que encontró probados, siendo que desde la queja ante el respectivo comité la conducta debió estar debidamente descrita, sumado a que el despido ocurrió por un incumplimiento grave de metas de los que pudo emerger conflictos con su superior, pero que ello por sí mismo, no se constituye en el acoso que se pregona.

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

CONSIDERACIONES

Atendiendo los argumentos de la alzada, se tiene que el problema jurídico que corresponde a la Sala resolver se circunscribe en definir si el demandante fue víctima de actos que constituyen acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 permitidos por SC S.A, como empleador, y como consecuencia de ello, habrá de analizarse si para el caso es

aplicable el tratamiento sancionatorio dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 o si por el contrario, operó la caducidad que impide dar prosperidad a las pretensiones.

Es preciso anotar que no es objeto de oposición que el demandante estuvo vinculado a la sociedad demandada a través de un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñarse como Gerente de cuenta, relación que inició el 01 de febrero de 2016 y terminó el 08 de noviembre de 2016 (Pág. 17 Archivo 01), fecha en la que la parte empleadora decidió dar por terminado el contrato sin justa causa (Pág. 33 Archivo 01 y 68 Archivo 11).

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

El objetivo de la ley descrita, fue precisamente crear herramientas para proteger a las personas del ultraje en el marco de las relaciones de trabajo, a través de medidas de diversa índole, - entre preventivas y sancionatorias-, con el propósito de evitar, corregir y castigar el acoso laboral, que según lo reconoció la ley en su artículo 2° puede presentarse bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento laboral, desprotección o inequidad laboral.

Para el caso, pregonó el actor que fue víctima de acoso laboral señalando como sujeto activo de esa conducta a AFC, quien fungía en la compañía convocada como su superior jerárquico, pretendiéndose por este mecanismo judicial especial la sanción a quien atribuye el hostigamiento y al empleador por acción u omisión por ser quien tiene a su cargo el deber de prevenir y corregir las conductas de acoso.

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

Ahora, esa valoración se hace posible en este escenario judicial siempre que se cumplan los términos que el legislador ha dispuesto para hacer efectivo el propósito de prevención, corrección y sanción de los hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, resultando oportuno acudir a la disposición que consagra la consecuencia que es aplicada cuando se deja transcurrir el tiempo para efectos de hacer valer la acción derivada del acoso laboral pues claramente no es posible dejar abierta tal posibilidad de manera indeterminada, encontrando que el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 en su tenor literal reza: *“Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en seis (6) meses a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley”*, disposición que fue modificada por el artículo 1° de la Ley 2209 del 23 de mayo de 2022 en tanto se amplió ese término a tres (3) años, que fue la acogida por la Juez de Instancia por considerarla más favorable en el contexto de los derechos fundamentales del trabajador, de cara a los eventos en que resulta viable la restrospectividad de la ley.

Esa conclusión para esta Sala no se acompasa con las directrices que

traen los fenómenos de las normas de derecho, donde la retrospectividad se presenta cuando la norma se aplica, desde que entra en vigor tal y como surge del artículo 624 del CGP, a situaciones que han estado gobernadas por una norma anterior, pero cuyos efectos jurídicos no se han consolidado al momento de entrar a regir la nueva disposición normativa, lo que se asocia con la satisfacción de los principios de equidad e igualdad en las relaciones jurídicas y a la superación de situaciones abiertamente discriminatorias y lesivas del principio de justicia consagrado en el ordenamiento jurídico colombiano, de conformidad con los cambios sociales, políticos y culturales que se suscitan en nuestra sociedad (Ver T110-2011 anunciada en la CSJ SL900-2023).

Siguiendo lo previo, las normas laborales y de la seguridad social son de aplicación inmediata, y una ley puede aplicarse retrospectivamente, solo si no existe una situación jurídica concreta, lo que no se suscita en este evento, porque claramente lo que dio lugar a esta acción fueron las conductas endilgadas por toda la vigencia del contrato, resultando ser el apoyo al reintegro pedido, el despido en el que a juicio del actor se materializaron todos los comportamientos que hoy encuadra en el acoso laboral denunciado, mismo que acaeció el 08 de noviembre de 2016, fecha que coincide con la de la comunicación del cierre de la investigación dentro del Comité de Convivencia Laboral, data que revela que es la regulación original la que tiene cabida para resolver el asunto, en tanto la situación jurídica derivada de los sucesos enrostrados no estaba en curso o produciendo efectos para el momento de la promulgación de la Ley 2209 de 2022, sino que se trata de una circunstancia ya consolidada bajo el artículo 18 de la Ley 1010, resultando desproporcionado aducir que por no obtenerse una resolución definitiva de parte del mencionado Comité ni de una autoridad judicial, se haya extendido sin un límite en el tiempo su vigencia y que en ese orden, los efectos no han finalizado, con lo que es posible entender que la nueva disposición rige únicamente desde su promulgación – 23 de mayo de 2022- sin contar con alcances retroactivos pues no así fue dispuesto por la Ley en su artículo 2° donde se fijó que *“La presente Ley rige a partir de la fecha de su promulgación”*.

Y es que aun cuando la nueva ley claramente resulta más favorable a los intereses del actor, de ese modo no funciona la aplicación de las normas, porque es que la reciente disposición no debe entrometerse en la producción de efectos frente a hechos consumados, es decir, aquellas situaciones que se produjeron, cumplieron y quedaron terminados en vigencia de una norma anterior, por lo que al tratarse de hechos que debieron ser resueltos conforme a la regla antigua, deben ser acatados por la nueva a pesar de tener consecuencias diferentes, máxime cuando no se observa un vacío normativo o un estado de desprotección con afectación a garantías constitucionales contrarias a unas condiciones mínimas de justicia e igualdad material, siendo un absurdo pretender que bajo las prerrogativas del artículo 18 original de la Ley 1010 de 2006 se produjera la situación jurídica que hoy se discute y se interpusiera la demanda con conocimiento de los términos de la caducidad excepcionada, pero para obtener resultados positivos en el juicio por simple favorabilidad en los intereses finales del promotor, se acuda a la nueva normativa cuando de haberse resuelto este asunto preferente en los precisos términos dispuestos en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, eran los seis meses sin discusión alguna los que operaban para efectos de definir la caducidad dentro de esta acción y sobre los que la pasiva estructuró su defensa. Permitir lo concluido por la directora del trámite, da apertura a que a todas aquellas personas que en vigor de la antigua pauta legal consideraron ser víctimas de acoso laboral y dejaron pasar los seis meses ya plurimentados, se les active nuevamente la posibilidad de acudir a la jurisdicción, porque bajo la posición de la falladora, ante cualquier evento sería viable dar entrada a los tiempos de la nueva ley por razón de la favorabilidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que para establecer si se irrumpió o no ese lapso legal, las acciones derivadas del acoso deben contabilizarse a partir de la última conducta o comportamiento desplegado en el ámbito de trabajo, que no es otra que la que corresponde a la del fenecimiento del vínculo ocurrido el 08 de noviembre de 2016, conforme a los presupuestos fácticos expuestos, corroborado con la misiva de terminación.

Adicionalmente, debe precisarse que los términos legales son de orden público, por ende, de imperativo cumplimiento, por lo que su extensión y vencimiento no están sujetos a la voluntad de las partes o del juez. En ese entendido, el señor RJRR a partir de la cancelación de su contrato – *08 de noviembre de 2016*-, contaba con el término de seis (6) meses para hacer uso de este procedimiento sancionatorio, sin embargo, aguardó casi un trienio cuando el 07 de noviembre de 2019 radicó la demanda, excediendo a todas luces el tiempo otorgado por el legislador para el efecto perseguido, con lo que no se da razón a la *a quo* cuando decidió dar aplicación a la Ley 2209 de 2022.

En ese orden, asiste razón a la apelante cuando solicitó la absolución de lo pedido, pues basta haber abordado esta cuestión para pregonar la improcedencia de las pretensiones, donde al concluirse la prosperidad de la caducidad, se hace fútil e innecesario analizar las conductas atribuidas como de acoso laboral, cuando finalmente, ocurridas o no, la consecuencia sancionatoria será inaplicable por virtud de este fenómeno jurídico.

Es bajo las anteriores consideraciones, que resulta desacertada la conclusión dada por la Juez de Instancia, encontrando configurada la caducidad alegada por la empresa enjuiciada, no existiendo otro camino que REVOCAR la decisión que se revisa para en su lugar ABSOLVER a la demandada de las pretensiones de la demanda.

Costas de las instancias a cargo de la parte demandante y a favor de la entidad demandada (art. 365-4 del CGP). Como agencias en derecho en ésta se fija la suma de \$1.160.000.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, REVOCA la sentencia apelada de fecha y procedencia conocidas, para en su lugar ABSOLVER a SC S.A. de las pretensiones de

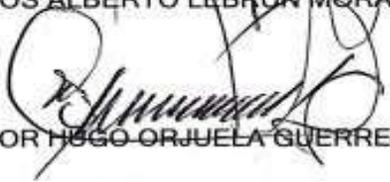
Costas de las instancias a cargo de la parte actora y a favor de la demandada. Como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de \$1.160.000

Notifíquese por EDICTO.

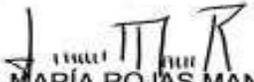
Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA
EDICTO

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

HACE SABER:

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

Radicación: 05001310500720190070401
Proceso: ACOSO LABORAL
Demandante: RJRR
Demandado: SC S.A.
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 26/06/2023
Decisión: REVOCA

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

Se fija hoy 27/06/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario