

TEMA: ACOSO LABORAL - La Ley en el artículo 2° define el acoso laboral como *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. /*

HECHOS: Solicita la demandante que se declare que la señora MARBY RAMIREZ ALVAREZ y el señor EDWIN ALEJANDRO BERRIO GOMEZ, en su condición supervisores, entre mayo de 2021 y la fecha de su traslado a otra sede, efectuaron en su contra actos de acoso laboral, en la modalidad de persecución (...) El problema jurídico a dirimir consiste en establecer si la señora María Eugenia Restrepo Lopera fue víctima de conductas que puedan enmarcarse en algunas de las modalidades constitutivas de acoso laboral. En caso afirmativo, se establecerá el sujeto activo o autor de las mismas (coordinador, supervisor o empleador), para efectos de analizar el tratamiento sancionatorio sobre estos.

TESIS: no debe olvidarse que las conductas reprochadas deben ser reiteradas y demostrables, encaminadas a infundir en el empleado que se ejerce, miedo, intimidación, terror y angustia, causarle un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. Destáquese pues esta finalidad, toda vez que, si otra es la génesis de determinado acto, podría desdibujar su inclusión dentro de las modalidades que estipula la ley. (...) sabido es que el derecho al trabajo implicaba ejercerlo en condiciones dignas y justas, incluso la Corte Constitucional, a través de la sentencia C-898 de 2006 reconoció que la ley protegía diversos bienes jurídicos, entre ellos, como se dijo, la dignidad humana y además, la salud mental de los trabajadores propendiendo por un buen ambiente en la empresa, estimando que existían prácticas recurrentes y sistemáticas de actos de violencia psicológica, encaminados a acabar con la autoestima y en ocasiones desencadenaban estrés laboral y una posterior renuncia. En similares términos, lo reiteró la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL4328-2020(...) Evidentemente esa protección a la que alude la Corte, tiene su génesis en los contextos de jerarquía entre el empleador y la subordinación del empleado. Y es que resulta factible que en el entorno de una empresa surjan conflictos derivados de la acción organizativa, pero sí de estas desavenencias se desprenden presuntas conductas constitutivas de acoso frente a una trabajadora, merecen ser objeto de intervención.(...) Así pues, para determinar si, en efecto, se está en presencia de un caso de acoso laboral, es necesario determinar la configuración efectiva de la conducta, conforme lo establecido por el artículo 2º antes señalado, de manera que debe, - acreditarse una conducta, por acción o por omisión; - con carácter persistente y demostrable; - presentarse en el contexto de una relación laboral; y - existir la intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del afectado. Cambios intempestivos de jornada, procesos disciplinarios y comentarios hostiles, podrían abarcar los tres hechos y/o conductas en que se edifica esta acción (...) En este aspecto cobra relevancia lo normado en el art. 7 ibídem, según el cual: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: ... e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios. (...) la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia de radicación SL3075-2019, nos recuerda que en el entorno de la empresa surgen conflictos derivados bien de la acción organizativa del empleador o de la imposición de la disciplina a los trabajadores, y destaca que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso. Esto dijo: De la misma manera que se han establecido causales o circunstancias bajo las cuales se entiende la existencia de una situación de acoso, hay otras en las que este se descarta. Tal es el caso de exigencias o el establecimiento de órdenes en ejercicio de la potestad de dirección con la que cuenta el empleador; el desarrollo de su facultad disciplinaria o la presencia de conflictos menores

que pueden presentarse en el desarrollo de relaciones humanas. Referente al malestar por el cambio abrupto de la jornada laboral de la demandante; Los cambios sorpresivos del turno laboral, según lo estipulado en el literal j) del art. 7, comporta unas de las presunciones según la cual puede existir acoso laboral. Si no examináramos la génesis de la asignación de turnos nocturnos, sospechosa resultaría tal modificación en el contexto de una tensa relación que apenas comenzaba. No obstante, las circunstancias que rodearon esa asignación, permiten entender la razonabilidad de aquella determinación, que precisamente tuvo su origen en el poder de dirección de Marby Ramírez Álvarez. (...) Aunado a lo anterior, al consultar apartes de la historia clínica allegada que dan cuenta de la alteración del estado de salud de la accionante, se evidencia que los síntomas depresivos y ansiosos, únicamente surgieron luego del despido laboral, es decir, NO están asociados a hechos anteriores, al margen que constituyan o no actos de acoso laboral.(...) En conclusión, frente a cada una de las conductas esgrimidas por la demandante como acoso laboral, existe un obstáculo insuperable que impide su declaratoria, relacionado con los móviles que edificaron cada una de aquellas determinaciones, que para la Sala resultan razones atendibles, y que por demás no estuvieron encaminadas a infundir, en los términos que prevé el legislador, miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

M.P. ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 11/12/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, once (11) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

S23-119

Proceso: especial laboral- apelación sentencia
Demandante: **MARIA EUGENIA RESTREPO LOPERA**
Demandados: **COOPERATIVA COLANTA**
MARBY RAMÍREZ ÁLVAREZ
EDWIN ALEJANDRO BERRÍO GÓMEZ
Radicado No.: 05001-31-05-012-2023-00051-01
Tema: acoso laboral
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

Link: 05001310501220230005101 expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante 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 40** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Solicita la demandante que se declare que la señora **MARBY RAMIREZ ALVAREZ** y el señor **EDWIN ALEJANDRO BERRIO GOMEZ**, en su condición supervisores, entre mayo de 2021 y la fecha de su traslado a otra sede, efectuaron en su contra actos de acoso laboral, en la modalidad de persecución. Consecuencialmente pretende que se condene a ambos a pagar:

- La sanción que establece el artículo 10 numeral 3 de la Ley 1010 de 2006, que indica que se sancionara con multa entre dos y 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- El 50% del costo de los tratamientos psicológicos y medicamentos a la ARL o a la EPS por haber generado alteraciones de salud y secuelas originadas en el acoso laboral.

Además de las costas del proceso.

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

- ✓ Que laboró para la Cooperativa Colanta a través de contrato de trabajo a término indefinido, inicialmente como auxiliar del área de producción.
- ✓ Que posteriormente, tras un concurso interno, ascendió al cargo de controlador.
- ✓ Que el referido cargo, fue desempeñado en la sucursal de Caribe hasta el 4 de febrero de 2021, fecha para la cual se dio el traslado a la sucursal de Sabaneta, donde tenía como jefes inmediatos a los señores EDWIN ALEJANDRO BERRIO GOMEZ (coordinador) y la señora MARBY RAMIREZ ALVAREZ, quien era la supervisora.
- ✓ Que el 3 de mayo de 2021 realizaron citación a descargos por hechos ocurridos el 23 de febrero de esa anualidad, relacionados con el vencimiento de una mercancía (registrar una fecha diferente, lo que ocasionó la pérdida de unos productos por vencimiento).
- ✓ Que el 11 de mayo de 2022 asistió a tal diligencia, oportunidad en la que indicó que los hechos que se le imputaban no le eran atribuibles, pues para aquel momento se encontraba en implementación el sistema "WMS", frente al que NO contaba con capacitación suficiente.
- ✓ Que pese a lo anterior, fue sancionada con suspensión de 2 días, aduciéndose que había sido capacitada el 18 de enero de 2021, fecha en la cual realmente disfrutaba de un período de vacaciones, razón por la cual presentó recurso de apelación, logrando la revocatoria de la sanción.
- ✓ Que a raíz de esta decisión el señor EDWIN ALEJANDRO BERRIO GOMEZ realizó manifestaciones despectivas tales como, *"es que ganaste y ahí está tu firma"* o *"a mí nadie me conoce"*, evidenciando claramente su malestar o intención de tomar represalias a futuro en contra de ella.
- ✓ Que posterior a este evento comenzaron con la rotación de turnos, entre estos los nocturnos, para el día 10 de agosto del 2021 le notifica su iniciación de turno nocturno a partir del día 15 de ese mes y año, desconociendo que contaba con recomendaciones médicas de no trasnochar, aspecto que le comunicó a los accionados.

- ✓ Que desconocía que debía actualizar dichas recomendaciones que databan de agosto de 2012, misma que había soportado años anteriores el retiro de aquel turno, por lo que debió iniciar a laborar en aquellas jornadas nocturnas.
- ✓ Que el día 12 de agosto de 2021 la señora MARBY RAMIREZ ALVAREZ, le realiza un llamado de atención verbal, inquiriéndole porque estaba manejando más peso de lo permitido. Le respondió: *"quien me va a mover las canastas con productos para poder revisar la mercancía"*, a lo que dijo *"los Auxiliares"*; instrucción que nunca le había sido puesta en conocimiento ni a ella, ni a los auxiliares.
- ✓ Que de manera repetitiva y constante, desde la revocatoria a la sanción referida, se presentaron comentarios descalificantes como: *"...si usted la echan Colanta continua, si usted se muere Colanta sigue..."*; *"...sí a usted Dios no quiera sufre un accidente dentro fuera de la empresa V queda invalida Colanta sique, así que es responsabilidad suya su salud..."*
- ✓ Que la empresa le hace firmar de manera premeditada un documento denominado *seguimiento a recomendaciones laborales*, haciendo constar las salvedades respecto de la sintomatología allí plasmada,
- ✓ Que asistió a valoración por medicina laboral, en la cual le dan de alta a la recomendación.
- ✓ Que el día 11 de mayo de 2022 interpuso queja ante el comité de convivencia laboral de la cooperativa Colanta, respecto de los hechos narrados en líneas anteriores. Sin embargo, la empresa nunca dio solución de fondo, procediendo a cerrar el caso pues según ellos, se daba por superada la situación realizando cambio de sede de trabajo; afirmación que no corresponde a la realidad, pues su traslado obedeció a causas diferentes, específicamente por motivos de salud.
- ✓ Que dicha situación la puso en conocimiento del Ministerio de Trabajo, quien citó audiencia el 15 de septiembre de 2022, oportunidad donde se levantó un acta de no acuerdo.

1.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La Cooperativa COLANTA, la señora MARBY RAMIREZ ÁLVAREZ y el señor EDWIN ALEJANDRO BERRÍO GÓMEZ controvirtieron el derecho pretendido, negando la existencia de alguna conducta equiparable a acoso laboral.

El empleador aceptó la existencia de un vínculo laboral, pero aclaró que la relación había iniciado el 20 de diciembre de 2005, cuando se suscribió contrato a término fijo de tres meses, el cual se ha venido prorrogando. Refiere que en efecto el 11 de febrero de 2021 la demandante fue trasladada de sede a la comercializadora Sabaneta, recibiendo el correspondiente adiestramiento,

al margen del error de la planilla en cuanto a la fecha al anotarse una en la cual estaba de vacaciones. Señala que la accionante ha sido objeto de diversos procesos disciplinarios (los cuales enlista reseñando las causas), y en lo que interesa a la Sala, indica que uno de ellos fue el 20 de septiembre por no acatar recomendaciones médicas en el ejercicio de labores al practicar actividades restringidas, aclarando que un mayor control y dirección por parte de sus superiores, no puede interpretarse, de ninguna manera, como acoso. Igualmente refiere que la actora recibió capacitación para el manejo del WMS e incluso, en los descargos rendidos (con ocasión del vencimiento de unos productos por ingresar un código errado al sistema) confesó que sus compañeros controladores también la habían capacitado, que cosa diferente es que tras impetrar los recursos de ley contra la decisión de suspensión, optase por revocarla en aras de materializar el debido proceso debido a la duda en la fecha en que se llevó a cabo la capacitación, duda resuelta a favor de la trabajadora. Indica que los identificados como acosadores, no han tenido injerencia en los procesos disciplinarios. En cuanto a la rotación de turnos, señala que las recomendación del 2012 no era una restricción, y que en todo caso, conforme los seguimientos del área de seguridad y salud en el trabajo, aquella fue levantada en el año 2015, de ahí que fuese factible programar jornadas nocturnas a partir del 10 de agosto de 2021, aclarando que el tema osteomuscular no le imposibilitaba trabajar de noche, únicamente tenía injerencia en el límite de peso que podía manejar, razón por la cual debía acudir a auxiliares de cargue y descargue para manipular algunas cargas, incumplimiento que cimiento la sanción impuesta en septiembre de 2021, punto en el que expone que un descuido en aquel ámbito puede acarrearle incluso procesos de culpa patronal como el que precisamente promovió la demandante. Afirma que el levantamiento de restricciones deviene de conceptos de profesionales en esos ámbitos, cuyas aseveraciones no se pueden derruir en atención al pensamiento de la accionante. Acepta que se presentó la queja ante el Comité de Convivencia, sin presentarse prueba alguna de los supuestos actos de acoso y pese a los intentos, la demandante se negó a conciliar. Que NO obstante, procuró el traslado de sede de la señora Restrepo, solucionando la exposición a supuestos actos de acoso, el riesgo dejó de existir, archivando el caso por sustracción de materia. Por situaciones similares, la inspectora de trabajo consideró que no había mérito para continuar el trámite, audiencia en la que la trabajadora pretendió incluir otros temas ajenos a supuestos actos de acoso.

En similares términos se pronunciaron MARBY RAMIREZ ÁLVAREZ y EDWIN ALEJANDRO BERRÍO GÓMEZ. La primera de ellas aclaró que labora en la Comercializadora Sur de Colanta desde el 24 de mayo de 2021, por lo que algunos hechos no le constan. Aclara que *no hubo ningún trato discriminatorio, pues los turnos que se elaboraban en conjunto con los demás supervisores – que también eran superiores jerárquicos de la demandante - siempre consideraron las restricciones médicas con que ella contaba y el permiso que para estudiar se le otorgaba, pues desde mi llegada*

y hasta mitad del año 2021, cuando terminó sus estudios, se le fijaban turnos para que pudiera recibir sus clases. Sólo hasta que terminó de estudiar y se verificó que no existía restricción alguna, se estableció una sola vez turno nocturno, por la rotación de personal, y para esas fechas, la señora Restrepo presentó una serie de incapacidades médicas, lo que impidió la prestación del servicio. Que la accionante nunca le entregó ningún documento que respaldara su imposibilidad de laborar en horario nocturno. Niega haber utilizado las expresiones enunciadas en el libelo genitor. Destaca que es ajeno a su responsabilidad adelantar tramites de quejas, actualización y/o levantamiento de restricciones médicas y que de su parte no existieron tratos descorteses, groseros o denigrantes, tampoco descalificó la labor de la accionante.

Por su parte, el señor EDWIN ALEJANDRO BERRÍO GÓMEZ replica algunos de los aspectos ya dichos por sus homólogos, y aclara que a partir del 11 de febrero de 2021 la demandante laboró bajo su dirección. Niega haberla tratado de manera deshonrosa o desobligante, agregando que tras la revocatoria de la sanción por un registro inadecuado que generó vencimiento de productos, novedad de desempeño que reportó otra persona, aquella se presentó a su oficina con una actitud desafiante, alterada y alegando la comisión de un delito por la supuesta falsificación de la firma. Añade que por una situación similar, contra él se abrió un proceso disciplinario y tuvo que pagar un producto, de ahí que su condición no fuese privilegiada.

En los medios exceptivos omitieron formularon PRESCRIPCIÓN.

1.3. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 11 de mayo de 2023, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, ABSOLVIÓ a los demandados de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra por la señora María Eugenia Restrepo Lopera a quien condenó en costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$580.000 a favor de cada uno de los tres demandados.

Dentro del término concedido por la ley, la parte actora interpuso y sustentó recurso de apelación.

2. ARGUMENTOS

2.1. DE LA JUEZ PARA DECIDIR

Tras definir el acoso laboral, reseñar y analizar los diferentes medios de prueba allegados, consideró que la rotación de turnos no encuadraba en alguna modalidad de acoso, ni ello constituía desprotección o persecución laboral, menos aun cuando ello hacía parte del *ius variandi* (facultad con la que contaba el empleador, por su poder subordinante, para variar unilateralmente condiciones acordadas en el contrato de trabajo en cuanto al modo, lugar o tiempo de ejecución), aunado a que dicha modificación obedecía a razones válidas y objetivas, aspecto en el que debía tenerse en cuenta que las recomendaciones médicas que para el año 2012 estaban vigentes, no pervivían para el momento de los hechos, habían sido levantadas desde el 2015, y las que existían únicamente eran de tipo osteomuscular (manipulación de peso y movimientos por encima del hombro), y sólo estas eran las conocidas por el empleador, la supervisora y el coordinador. Aclaró que evitar traspasar casi 9 años atrás, no era equiparable a una restricción.

Tampoco podía catalogarse como una conducta que menoscabara la dignidad de la quejosa, ni lo acontecido en agosto de 2021 cuando Marby le recordó a la actora las recomendaciones vigentes relativas al levantamiento de cargas superiores a las permitidas, ni que ello fuese objeto de trámite disciplinario generándose un llamado de atención escrito. No era un trato ultrajante pues ello sólo comportaba parte de las obligaciones de supervisión de la demandada, de garantizar las condiciones de salud de la trabajadora. Y respecto a las expresiones lanzadas por la señora Marby, estableció que no quedó probada su existencia, no fue un hecho confesado, y por el contrario evidenciaba una contradicción entre el hecho 19 y la queja de acoso elevada por el comité, última donde se reseñó que dichas palabras provenían de la enfermera Sara Villa.

Igual situación se desprendía respecto de las manifestaciones despectivas por parte del señor Edwin Berrio tras la revocatoria de una sanción, pues no fueron acreditadas, aunado a que, en gracia de discusión, no sería una conducta reiterativa y persistente, impidiéndole catalogarla como un acoso laboral, tampoco existían pruebas determinantes para encuadrar las conductas en alguna modalidad, ni siquiera eran arbitrarias o ultrajantes de la dignidad humana de la trabajadora. Los llamados de atención y recomendaciones, no tenían la finalidad de desmotivarla o el propósito de inducir la renuncia. La prueba testimonial, contrastada con la documental, era uniforme en evidenciar que el empleador Colanta, así como los codemandados, únicamente realizaron las funciones y procedimientos que les competía para prevenir y corregir situaciones que pudiesen generar un riesgo laboral a la actora.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN

Destaca que el art. 2 de la Ley 1010 de 2006 contiene los presupuestos para que un acto se constituya acoso laboral, entre ellos que sean persistentes y demostrables. Bajo este contexto, señala que los accionados confirmaron en el interrogatorio absuelto la existencia de cambios intempestivos de jornada y realización de procesos disciplinarios, sin *infirmar* los comentarios hostiles que realizaban ante la revocatoria de sanciones previamente impuestas a la demandante, entre ellos, el levantamiento de una sanción por parte de Colanta dado que se impuso sin llevar a cabo la correspondiente validación en cuanto a la configuración de la falta. La expresión “*ganaste*” de parte del demandado Alejandro, era claramente hostil, conforme la sentencia C-780 de 2007 y STL15891 de 2022, según la cual debían examinarse aquellas situaciones constantes y sistemáticas de agresión, maltrato, vejámenes, tratos ofensivos, y en general, todo ultraje a la dignidad humana, para el caso ejercido sobre la trabajadora, con el ánimo de infundir miedo, intimidación, terror o angustia, incluso para generar desmotivación o inducir la renuncia. Era claro que las resultas del trámite disciplinario llevado a cabo entre mayo y junio de 2021, no fueron de agrado del coordinador, pues no eran palabras propias para dirigirse a un subalterno. Tras ello, concretamente en agosto, comenzó la rotación de turnos, pese a las recomendaciones que la actora tenía hacía 9 años por un tema cardiaco, y aunque se alertó sobre ello, la modificación de la jornada persistió, aspecto en el que llama la atención que, a voces de la jurisprudencia, en la última sentencia aludida, los cambios sorpresivos del turno laboral sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, podía constituir acoso laboral, lo que precisamente había sucedido en este evento.

Procede a reseñar lo sucedido posteriormente así:

- 11 de agosto entrega de memorando para darle a conocer a la accionante supuestamente las únicas recomendaciones vigentes, de tipo osteomuscular.
- 12 de agosto de 2021: llamado de atención por parte de la señora Marby, al notar que la demandante levantaba más peso del permitido.
- Septiembre de 2021: nuevo proceso disciplinario por la situación anteriormente descrita, oportunidad en la que la actora destacó que nunca se le había puesto de presente que podía contar con personal auxiliar para ejecutar dicha tarea (levantar canastillas). Aunado a que no medió recomendación anterior. El trámite sancionatorio culmina con un llamado de atención, notándose el inconformismo tanto de la coordinadora como del supervisor.
- 17 de noviembre de 2021: se le notifica terminación del contrato de trabajo tras el levantamiento de las recomendaciones por parte de la médica laboral de Colanta, omitiéndose sus citas y procesos médicos pendientes. Fue reintegrada tras acción de tutela.

Que tales situaciones eran constitutivas de acoso laboral, conforme la jurisprudencia vigente. Además, aprecia su continuidad, mes a mes, en algunos eventos, mediando actos hostiles.

Igualmente considera que hubo una violación al debido proceso de cara a la queja interpuesta ante el Comité de Convivencia Laboral, pues no se llamó a los denunciados a rendir declaración, cerrándose el proceso por la reubicación temporal de la que fue objeto la actora, pero sin mediar una solución definitiva.

Culmina su intervención indicando que actualmente la demandante ejecuta sus labores con angustia y miedo. En dichos términos solicita se revoque la sentencia de primera instancia y se declare que existieron actos de acoso laboral.

2.3. ALEGATOS

2.3.1. DE LA DEMANDANTE

Comienza por determinar el problema jurídico y enunciar, en detalle, lo que denominó *antecedentes fácticos*. Posteriormente indica que:

REPROCHE DE LOS DEMANDANTES (HECHO FUNDANTE DE LA PRETENSIÓN).

El argumento sobre el cual los (sic) demandantes pretenden fundamentar sus pretensiones, es que los actos constitutivos de acoso laboral, no fueron reiterados y más aduciendo que ellos no los cometieron, esto sin prueba alguna, ya que solo se basaron en manifestaciones sin fundamento probatorio, siempre haciendo la negativa de lo realmente cometido por los (sic) demandantes MARBY RAMÍREZ y ALEJANDRO BERRIO y la omisión de COLANTA de llevar un proceso adecuado frente a la queja planteada por mi representada, y muestra de ese apoyo hacia los demandados es que en el proceso iniciar siempre Colanta los apoyaron hasta con la defensa en el proceso en curso, pues muestra de eso es que el señor Alejandro ya no labora para la entidad y aun así asumieron dicha gestión y la señora Marby aunque si labora era deber de ella de buscar una defensa imparcial en el proceso, pues allí es notable que lo que paso con mi prohijada no es de importancia de la empresa, dejando ver las preferencias entre los mismos empleados.

SOBRE LOS MOTIVOS POR LOS CUALES EDWIN ALEJANDRO BERRIO GOMEZ, MARBY RAMIREZ ALVAREZ Y COOPERATIVA COLANTA DEBEN SER CONDENADOS EN EL PROCESO DE ACOSO LABORAL.

Según lo manifestado por todos los intervinientes del proceso es claro que, si hay acoso pero que no por parte de ellos, esto lo dice el señor Edwin Alejandro y la señora Marby Ramirez en la excepción llamada carga de la prueba en su cuarto párrafo que reza.

“Por el contrario, la prueba que aporta da fe de que los actos que ella alega como constitutivos de acoso, no dependían de mi sino de otras áreas y personas adscritas a Colanta, como es el tema del proceso disciplinario y la verificación de recomendaciones médicas”.

Su señoría si usted revisa con detenimiento las contestaciones de la demanda en ambas se dice lo mismo y pues eso es muestra de la falta de imparcialidad de los demandados a surtir este proceso.

La conclusión es sencilla, si los demandados asumen que si hay acoso laboral, pero que por otras áreas, y no por ellos, cuando la señora María Eugenia siempre dio a conocer que las conductas siempre se causaron por la señora Marby y el señor Alejandro, muestra de ello es que plasmó la queja correspondiente en contra de ellos, al no ver ninguna gestión a mitigar el acoso por parte de la empresa, acude al ministerio de trabajo el cual fracaso en la audiencia de conciliación y por ende acude a la jurisdicción ordinaria.

Su señoría los demandados son los responsables del actos repetitivos, de persecución laboral, inequidad laboral y/o desprotección laboral, pues como se dio a conocer en la ampliación del recurso, el paso a paso de lo que ocurrió por fecha, por momentos, manifestaciones emitidas por los hoy demandados, y que no fueron actos de una sola vez, pues este acoso laboral se dio desde el año 2021 hasta el 2022, y que según los demandados mi prohijada fue reubicada por el acoso, pero el documento del 21 de octubre de 2022 entregado a la señora María Eugenia; dice que es por cuestiones de salud, donde se indica que por motivos de salud es reubicada temporalmente hasta el 23 de abril de 2023, pues su señoría los demandados dicen que esta reubicación se debe al cierre del proceso de acoso laboral y más anudando que ya los habían llamado a declarar situación que no se precisa en las pruebas aportadas por los demandados, así mismo su señoría no es claro si es una reubicación para subsanar el acoso laboral, ya que esta reubicación se da de manera temporal como lo dice el documento y no definitiva, y tampoco dice que por cierre del proceso interno de la empresa, pues me permito indicar que a mi prohijada de acuerdo con la demanda instaurada no ha sido reintegrada a esa labor que venía desarrollando pues, es claro que no lo van hacer pues eso desacreditaría todo lo debatido en la audiencia y contestaciones de la demanda.

Culmina su intervención reseñando el articulado de la Ley 1010 de 2006 que considera aplicable. De esta manera ruega se condene a los demandados debido a que sí hay actos constitutivos de acoso, debiéndose aplicar las sanciones correspondientes a cada uno.

2.3.2. ALEGATOS PARTE DEMANDADA

Insiste que ninguno de los hechos es constitutivo de acoso laboral. Esto dice:

“(…) ninguna de las conductas endilgadas a los 3 demandados, fueron constitutivas de acoso, primero, por que en orden al principio que orienta la carga de la prueba, la parte activa no logró demostrar el acoso; segundo, porque contrario a su sentir, siempre se le garantizaron los derechos fundamentales en el ejercicio de sus labores y dentro de los procedimientos disciplinarios; tercero, porque no existieron conductas repetitivas; cuarto, las personas a quienes endilgó responsabilidad no fueron las responsables de los procedimientos internos en Colanta, con el agravante de que la queja al COCOLA la presentó diciendo que estos actos habían sido ejecutados por otros sujetos que ni siquiera hacen parte del trámite procesal y quinto, porque la relación laboral se enmarcó en todo momento, dentro de lo que el contrato de trabajo y RIT disponían, tanto así que incluso se decidió revocar una sanción.

De la prueba obrante en el proceso.

De los documentos y versiones recibidas tanto en interrogatorio de parte como testimonios, quedó claro que ni siquiera indiciariamente logró vislumbrarse una conducta constitutiva de acoso y, por el contrario, la demandante fue negligente en el ejercicio de sus funciones, omitiendo el autocuidado por las patologías que adolece y por la que incluso hoy cursa otro proceso judicial. Además, se demostró con amplitud y meridiana

claridad que las conductas endilgadas a Alejandro Berrio y Marby Ramírez no son de su responsabilidad, pues, como fueron uniformes todos los testigos y los interrogatorios, ellos no hacían parte de los procesos disciplinarios, no tomaron decisiones sancionatorias, no liquidan ni pagan nómina, ni evaluaban, seguían o expedían recomendaciones médicas, además, porque los dichos que alega, son denigrantes, no fueron probados ni siquiera indiciaramente.

De esta manera solicita se confirme la sentencia pues considera que:

1. No se demostró el acoso.
2. Siempre se respetaron las garantías constitucionales de la demandante, tanto así que incluso se le revocó una sanción y otra, que se empezó indagatoria por dos incumplimientos, se descartó uno.
3. Las decisiones se tomaron a la luz del reglamento interno de trabajo y contrato de trabajo.
4. Revocar la sentencia sería patrocinar conductas lesivas a las normas que rigen la relación laboral, permitiéndole a la señora Restrepo prolongar ese estado de anarquía que promueve entre los compañeros de trabajo y que ella misma confesó en su interrogatorio, al ofrecer asesorías para presentar quejas y demandar a su empleadora y superiores jerárquicos.
5. Acceder a las pretensiones de la demanda significaría imponerle una pérdida del poder disciplinario y subordinante al empleador contrario a lo que regula el artículo 8 de la ley 1010, y a su vez cohonestar los incumplimientos contractuales repetitivos de la demandante.
6. Amparar las pretensiones a su vez también significaría resolver la litis por fuera del marco legal establecido, ante la carencia de configuración de las conductas que constituyen acoso laboral.

3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

Consiste en establecer si la señora María Eugenia Restrepo Lopera fue víctima de conductas que puedan enmarcarse en algunas de las modalidades constitutivas de acoso laboral. En caso afirmativo, se establecerá el sujeto activo o autor de las mismas (coordinador, supervisor o empleador), para efectos de analizar el tratamiento sancionatorio sobre estos.

Valga aclarar en este punto, que si bien la parte actora, tanto en los alegatos presentados en esta instancia, como a través de memorial denominado *ampliación al recurso de apelación*, enuncia multiplicidad conductas que a su juicio también son equiparables a acoso laboral, únicamente se examinarán aquellas que hayan sido mencionadas en el recurso de alzada, siendo esta y no otra, la oportunidad propicia para ventilar su descontento con la decisión adoptada en primera instancia, sin que los alegatos comporte una etapa que le permita introducir nuevos temas a estudiar. Incluso, sólo parte de esas situaciones fueron mencionadas en el libelo genitor.

En todo caso, aunado a los postulados del principio de consonancia, de acuerdo a lo normado en el art. 50¹ del CPT y la SS, aunque algunos de esos hechos fueron mencionados en uno u otro medio de prueba, sólo el juez en primera instancia se encontraba facultado para pronunciarse frente a ellos, y no lo hizo.

En tal sentido, esta Sala también carece de competencia para examinar la legalidad o justeza del despido, o si el mismo constituye un acto de acoso laboral, dado que NO comportó una pretensión. Incluso se desconoce si el reintegro del que fue objeto la actora por parte de un juez de tutela, comportó un amparo transitorio, o si por el contrario, fue definitivo con efectos de cosa juzgada constitucional.

4. CONSIDERACIONES

Múltiples son las conductas que se reprochan como constitutivas de acoso laboral. Desde el líbello genitor se pretende que se declare que todas ellas provienen, directa o indirectamente, en atención al marco de sus funciones, del coordinador Edwin Alejandro Berrio Gómez y de la supervisora Marby Ramírez Álvarez por hechos ocurridos en el año 2021, claro está, acusándose al empleador Cooperativa Colanta de *tolerarlas*, sumado al archivo de la queja interpuesta ante el Comité de Convivencia Laboral, sin siquiera haber escuchado la declaración de los acusados para efectos de imponer las sanciones pertinentes, lo que califica como una omisión del debido proceso.

En el panorama descrito, NO interesa, por ahora, establecer quien es el sujeto activo, sino más bien cuáles son esas conductas y si es dable enmarcarlas dentro de alguna de las modalidades previstas en la Ley 1010 de 2006, *por medio de la cual se adoptan medidas para **prevenir, corregir y sancionar** el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Lo anterior por cuanto el argumento central de la a quo al emitir sentencia absolutoria, abalando la tesis de defensa de los convocados a juicio, fue precisamente ese, que los hechos que cimentaron este proceso sancionatorio, NO constituían acoso laboral.

Centrémonos en el estudio de ellos de cara a las nociones que contempla dicha ley.

¹ ARTICULO 50. EXTRA Y ULTRA PETITA. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> El Juez de primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas

Primero que todo, no debe olvidarse que las conductas reprochadas deben ser **reiteradas** y demostrables, encaminadas a infundir en el empleado que se ejerce, miedo, intimidación, terror y angustia, causarle un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. Destáquese pues esta finalidad, toda vez que, si otra es la génesis de determinado acto, podría desdibujar su inclusión dentro de las modalidades que estipula la ley.

Consultemos ahora lo que con absoluta claridad reguló nuestro legislador en el art. 11 de la Ley 1010 de 2006. La norma es del siguiente tenor:

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.

2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral:** <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral

4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador

Se traen a colación todas ellas por cuanto el recurrente NO insistió en la configuración de una u otra. Centró su discurso en algunos hechos, correspondiéndole al operador jurídico subsumirlos.

Ahora, sabido es que el derecho al trabajo implicaba ejercerlo en condiciones dignas y justas, incluso la Corte Constitucional, a través de la sentencia C-898 de 2006 reconoció que la ley protegía diversos bienes jurídicos, entre ellos, como se dijo, la dignidad humana y además, la **salud mental** de los trabajadores propendiendo por un buen ambiente en la empresa, estimando que existían prácticas recurrentes y sistemáticas de actos de violencia psicológica, encaminados a acabar con la autoestima y en ocasiones desencadenaban estrés laboral y una posterior renuncia. En similares términos, lo reiteró la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL4328-2020

Evidentemente esa protección a la que alude la Corte, tiene su génesis en los contextos de jerarquía entre el empleador y la subordinación del empleado. Y es que resulta factible que en el entorno de una empresa surjan conflictos derivados de la acción organizativa, pero sí de estas desavenencias se desprenden presuntas conductas constitutivas de acoso frente a una trabajadora, merecen ser objeto de intervención.

Aunado a lo anterior, en sentencia SL3075-2019, se reconoció la importancia de esa medida de protección que hoy reclama la demandante, así:

“(...) deja de ser una problemática pequeña o a menos escala, para trascender y ser tenida en cuenta dados los graves daños que conlleva al ser un atentado a los derechos fundamentales de las personas, quienes tienen el valor intrínseco mucho más amplio que simplemente el de conformar la fuerza productiva de una empresa»². Tan es así, que en la Conferencia Internacional del Trabajo 108ª se adoptó un nuevo convenio y recomendación sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo «Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos» (Convenio 190).

Ahora bien, hace unos años el país optó por la creación de un instrumento dirigido a la prevención, corrección y sanción de las conductas calificadas dentro del concepto de acoso laboral por medio de la expedición de la Ley 1010 de 2006, de manera que, en términos de la Corte Constitucional, estas herramientas se conviertan en medidas de protección de «[...] todo ultraje contra la dignidad humana» en las relaciones laborales (CC C-898 de 2006).

[...]

Así pues, para determinar si, en efecto, se está en presencia de un caso de acoso laboral, es necesario determinar la configuración efectiva de la conducta, conforme lo establecido por el artículo 2º antes señalado, de manera que debe,

- **acreditarse una conducta, por acción o por omisión;**
- **con carácter persistente y demostrable;**
- **presentarse en el contexto de una relación laboral; y**
- **existir la intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del afectado.** (Resaltos fuera de texto).

Cambios intempestivos de jornada, procesos disciplinarios y comentarios hostiles, podrían abarcar los tres hechos y/o conductas en que se edifica esta acción. En el recurso de alzada, la recurrente enlista cronológicamente algunos sucesos, para demostrar su continuidad, así:

- 11 de agosto de 2021: entrega de memorando para darle a conocer a la accionante supuestamente las únicas recomendaciones vigentes, de tipo osteomuscular.
- 12 de agosto de 2021: llamado de atención por parte de la señora Marby, al notar que la demandante levantaba más peso del permitido.

² Camacho-Ramírez, A. (2018). Acoso laboral o *mobbing*. Universidad del Rosario, Bogotá, pp. 36-37.

- Septiembre de 2021: nuevo proceso disciplinario por la situación anteriormente descrita, oportunidad en la que la actora destacó que nunca se le había puesto de presente que podía contar con personal auxiliar para ejecutar dicha tarea (levantar canastillas). Aunado a que desconocía tal directriz. El trámite sancionatorio culmina con un llamado de atención, presentándose un inconformismo tanto de la coordinadora como del supervisor.

Justamente en mayo de 2022 la señora María Eugenia Restrepo Lopera infructuosamente presentó denuncia de acoso laboral³, reseñando algunas de las conductas antes aludidas, empero el 8 de julio de esa anualidad el caso fue archivado por el Comité de Convivencia Laboral⁴, al considerar que se configuró un *hecho superado*, en los siguientes términos:

Medellín, 08 de julio de 2022

Señora
MARIA EUGENIA RESTREPO LOPERA
Controlador Distribución
Planta Jenaro Pérez



Asunto: Respuesta comunicación 11 de mayo de 2022

Dando respuesta a la comunicación presentada por usted al comité de convivencia laboral – Sede Medellín y fechada al 11 de mayo de 2022, a través de la cual nos informa sobre presuntas situaciones que se presentan en el desarrollo de sus funciones como Controlador Distribución, queremos manifestarle que el objeto del comité de convivencia laboral de la Cooperativa COLANTA es prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse. El Comité procurará promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los asociados trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la Cooperativa, mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos, es de esta manera como desarrollamos actividades de sensibilización, capacitación y vigilancia periódica.

Ahora bien, y como usted pudo indicarnos su intención es NO CONCILIAR y al nosotros poder evidenciar que se encuentra en una situación diferente a la manifestada en su queja, es decir que se encuentra laborando en una planta diferente y depende de otras personas, consideramos que es un hecho superado. Igualmente le realizaremos como comité las recomendaciones pertinentes a la administración, procurando que este tipo de situaciones puedan evitarse en futuras ocasiones en La Cooperativa COLANTA.

Justamente el presidente del Comité de Convivencia laboral, quien suscribió dicha misiva, señor Sergio Andrés García Arredondo fungió como testigo en este proceso y explicó la importancia de que el denunciante tuviese ánimo conciliatorio, para el caso inexistente, pues precisamente una de las finalidades del comité era buscar un acercamiento dentro las partes, llegar acuerdos y escalar medidas correctivas a las áreas competentes.

³ Archivo 01 de la carpeta 19 ubicada en la carpeta 30 correspondiente a los anexos de la contestación allegados por Colanta.

⁴ Archivo 05 de la carpeta 19 ubicada en la carpeta 30 correspondiente a los anexos de la contestación allegados por Colanta.

Ello tiene sustento en lo que prevé la norma rectora en su artículo 9 cuando estipula que las empresas deberán *establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.*

Ninguna medida preventiva o correctiva se tomó y de alguna manera el trámite tampoco culminó (dado que no se escucharon a los presuntos acosadores, previamente citados), ya que una situación concomitante, por denominarlo de alguna manera, afectó su continuidad. Se trata de la reubicación de la demandante en una planta disímil, pasando de la ubicada en el municipio de Sabaneta, a aquella de Medellín.

Se duele la demandante de que NO se hubiese dado un tratamiento sancionatorio a quienes inculpa y replica tal postura en el hecho de otro fue el motivo de su reubicación (estado de salud), aunado a que, a los pocos días del traslado, el señor Edwin Alejandro Berrio Gómez nuevamente fungió como su superior en dicha sede. En el interrogatorio absuelto, aquel señala que sólo fue un reemplazo y que, en todo caso, actualmente NO se encontraba vinculado a Colanta.

Bajo ese contexto, bajo el entendimiento de la empresa, ni el coordinador ni la supervisora implicaban amenaza actual para la accionante, así lo esgrimen en la contestación al señalar que se resolvió el *supuesto problema* pues ya no tendría contacto con aquellos, eliminándose el *factor de riesgo*. En otras palabras, de existir, cesó cualquier acto de acoso laboral y en todo caso, tampoco habría de replicarse. Similar pensamiento acompañó el archivo del procedimiento administrativo el 21 de septiembre de 2022 ante el Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial de Antioquia.

En todo caso, las falencias que hubiesen o no existido en el trámite de aquel comité, NO tienen la virtualidad de incidir en las resultas de este proceso, tampoco resulta vinculante para el operador la conclusión a la que arribó el empleador. Lo que a la Sala le compete es establecer, como se dijo, si los hechos que se narran, ocurridos en el año 2021, son constitutivos de acoso laboral.

Y justamente es aquí donde esta Magistratura acompaña las consideraciones de la a quo, como se pasará a explicar.

Téngase en cuenta que la demandante se trata de una empleada que llevaba muchos años prestando sus servicios en Colanta. Los inconvenientes que describen se centran en el año 2021 donde afrontó algunos cambios, entre ellos, ser trasladada el 11 de febrero a la sede de Sabaneta, también denominada Comercializadora Sur, ejerciendo sus mismas funciones de controladora de

despacho (verificar la mercancía que entra y sale de bodegas), debiéndose acoplar a nuevas dinámicas y nuevos superiores jerárquicos.

Allí tuvo un primer inconveniente comenzando el año. Sin necesidad de narrarlo en términos técnicos, diremos que se trató de un diligenciamiento inadecuado de datos a un sistema nuevo que implementó Colanta (WMS), lo que implicó el vencimiento de unos productos. Persona disímil a los convocados a juicio se percató del error, que de alguna manera pudo generarse por la modificación de la forma en que usualmente se efectuaban ciertos registros. Tal situación implicó la apertura de un proceso disciplinario y la imposición de una sanción disciplinaria posteriormente revocada. En el llamado a descargos la empleada explicó que las instrucciones las recibió de sus compañeros, pero que en estricto sentido no fue capacitada. Al NO ser de recibo aquellas declaraciones, la empresa la sancionó con dos días de suspensión, determinación que posteriormente revocó toda vez que la planilla diligenciada por la actora, contenía un error y no era factible determinar la fecha de su suscripción, pues la anotada correspondía a un día en que se encontraba de vacaciones. La duda fue resuelta en favor de los intereses de la trabajadora, quien insistió que la firma que plasmó fue en consideración a las explicaciones que sus pares verbalmente le dieron al cambiar de sede, no así a una reunión donde se socializara el tema.

Tras la situación descrita, a voces de la accionante, comenzaron las conductas constitutivas de acoso, inicialmente, expresiones que califica como comentarios hostiles y que justamente, conforme lo estatuye el literal c) del art. 7, edifican una presunción.

Sin embargo, inútil resulta enlistar las palabras que reseña la demandante tanto en la queja como en el libelo genitor, algunas replicadas en el interrogatorio absuelto, ya que, al margen de quien las hubiese o no pronunciado o si constituyen acoso laboral bajo la modalidad de maltrato, NINGUN medio de prueba acredita su ocurrencia. Tampoco trajo a declarar algún testigo. Los escuchados provienen de la empresa (un miembro del comité de convivencia laboral, el sicólogo de Colanta y la jefe de relaciones laborales).

En este aspecto se indica en el recurso de alzada que los accionados, en el interrogatorio absuelto, NO *infirmaron* aquellos comentarios. Ciertamente tal afirmación carece de veracidad pues en parte alguna aceptaron aquella circunstancia, ni siquiera al contestar la acción. Lo único que menciona el señor Edwin Alejandro Berrio es que, tras el levantamiento de la sanción, la señora María Eugenia Restrepo acudió a su oficina, sintiéndose un poco alterado porque en un principio aquella insinuaba que había falsificado la firma en la planilla donde constaba la asistencia a capacitación, hasta que al mostrársela aquella aceptó que sí la había suscrito.

Quiere ello decir que, en los términos del art. 7, NO se demostró la existencia de *expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces. Tampoco comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.*

Queda entonces por evaluar si los acontecimientos alrededor del segundo proceso disciplinario que ese año enfrentó la demandante, que culminó con un llamado de atención impuesto el 30 de septiembre de 2021, constituyen una conducta de acoso laboral.

En agosto de 2021, mientras la demandante cumplía su función, la supervisora Marby Ramírez, se percató que estaba levantando unas canastillas que superaban el peso permitido acorde a sus restricciones laborales de tipo osteomuscular, aunado al manejo del celular. Se le indicó que debía utilizar los auxiliares para ese tipo de actividades, pero replicó que desconocía dicha directriz. Incluso en el trámite disciplinario advirtió la dificultad real que implicaba que un tercero la acompañase a ejecutar su labor, precisamente por el nivel de ocupación de sus compañeros.

El detalle de lo ocurrido se aprecia en la carpeta contentiva de los anexos de la contestación de la Cooperativa Colanta, e incluso algunos de esos documentos también fueron allegados con la demanda.

En este aspecto cobra relevancia lo normado en el art. 7 *ibídem*, según el cual:

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia **repetida** y pública de cualquiera de las siguientes conductas:
... e) Las **múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos** del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

En efecto la *denuncia* fue escalada al área de gestión humana por la supervisora. Sin embargo, la misma norma permita visualizar un primer obstáculo, pues la unicidad de aquella, impide que se presuma que hay acoso, pues para ello es inexorable que sean *múltiples*, e infundadas y/o temerarias. Pero ni lo uno ni lo otro ocurre en este evento.

Contrario sensu, nos podemos ubicar en el art. 8 de la misma ley, el cual reseña las conductas que NO constituyen acoso laboral, enunciando en el literal b) los *actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos*. Fue precisamente ello lo que sucedió. Incluso, resulta paradójico que la demandante reproche este

llamado de atención cuando paralelamente, conforme lo reseña su empleador, existe un proceso por culpa patronal, donde evidentemente habrá de discutirse el cumplimiento de ese deber de cuidado y diligencia del patrono de cara a la ocurrencia, dígase de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral. Y aunque fuese inexistente dicho proceso, igualmente NO logra comprenderse la postura de la peticionaria cuando, pese a poner en riesgo su salud y ser inquirida para tomar medidas correctivas, cuestiona aquella conducta de su empleador, quien legalmente está llamado a procurar la protección de todos trabajadores. Y es aquí donde la cooperativa se pregunta ¿cómo puede constituirse en conducta de acoso que se le exija al empleado el autocuidado? La respuesta resulta evidente.

Tal vez otras serían las consideraciones de la Sala de avizorarse un móvil oscuro, arbitrario, o una intención torticera de la supervisora. Pero nada de ello se refleja. Obviamente ser requerida por un superior, frente a una situación que mal o bien había normalizado la trabajadora, puede generar disgustos. Pero no por ello deben encasillarse en una conducta constitutiva de acoso.

Justamente la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia de radicación SL3075-2019, nos recuerda que en el entorno de la empresa surgen conflictos derivados bien de la acción organizativa del empleador o de la imposición de la disciplina a los trabajadores, y destaca que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso. Esto dijo:

De la misma manera que se han establecido causales o circunstancias bajo las cuales se entiende la existencia de una situación de acoso, hay otras en las que este se descarta. Tal es el caso de exigencias o el establecimiento de órdenes en ejercicio de la potestad de dirección con la que cuenta el empleador; el desarrollo de su facultad disciplinaria o la presencia de conflictos menores que pueden presentarse en el desarrollo de relaciones humanas.

Lo que sí evidencia la Sala es un difícil acoplamiento de la subordinada a unos nuevos métodos de trabajo. Y es ahí es donde entramos a analizar la rotación de turnos, pues justamente en agosto de 2021, la demandante pasó de cumplir una jornada diurna flexible, a tener que laborar en algunos turnos nocturnos, lo que, a criterio de la accionante, iba en contravía de sus añejas restricciones médicas, no actualizadas pues durante nueve años no tuvo necesidad de hacerlo.

Los cambios sorpresivos del turno laboral, según lo estipulado en el literal j) del art. 7, comporta unas de las presunciones según la cual puede existir acoso laboral. Si no examináramos la génesis de la asignación de turnos nocturnos, sospechosa resultaría tal modificación en el contexto de una tensa relación que apenas comenzaba.

No obstante, las circunstancias que rodearon esa asignación, permiten entender la razonabilidad de aquella determinación, que precisamente tuvo su origen en el poder de dirección de Marby Ramírez Álvarez.

En el interrogatorio absuelto, narra que era compañera de trabajo de la demandante desde mayo de ese 2021, cuando ingresó a la Comercializadora Sur de Colanta (así lo había anunciado al contestar la demanda). Pese a que existían turnos rotativos, se percató que había personas inamovibles en la noche y otros en día. Los primeros ya solicitaban rotación. Es lo justo. Afirma que era conocedora de las restricciones médicas osteomusculares de la demandante, pero que a veces de la accionante, su condición de salud le imposibilitaba laborar de noche. Indagó con la enfermera a cargo, perteneciente al área de salud y seguridad en el trabajo, la cual constató que en la empresa NO reposaba constancia de aquella estipulación.

Esta situación coincide con las palabras del testigo ALEJANDRO HERNÁNDEZ RESTREPO, Jefe de seguridad y salud en el trabajo en Colanta desde julio de 2016. A continuación se reseñaran sus palabras y aunque no es una transcripción literal, si recoge sus dichos, así:

Demandante labora en Colanta y tiene recomendaciones médicas de orden osteomuscular, una de ellas tiene que ver con el tema de manipulación del peso y movimientos por encima del hombro, eso hace tiempo, las que constantemente son renovadas. La señora María Eugenia tuvo la recomendación de no laborar en turnos nocturnos por un lapso de dos años, pero ya no la tiene, fue levantada en el 2015. La constancia reposa en la historia clínica. Posterior al 2015 no se volvieron a asignar, o por lo menos no se aportó la documentación. Habla de su área, quienes la conforman (45 personas), es un equipo interdisciplinario, a la accionante la evalúa médico, auxiliar de enfermería, tiene acompañamiento de fisioterapeuta y psicología, es integral. El seguimiento a los casos se hace en varios momentos y depende de las recomendaciones y su vigencia, puede ser cada mes o cada año. Las recomendaciones médicas son variables, porque el estado de salud es cambiante, pero sólo las pueden emitir cierto personal de la salud con licencia como médico laboral, no un médico general. Dichas restricciones, o incluso su levantamiento, no son temas negociables, si por algún motivo el paciente NO está de acuerdo, como a veces suele suceder, debe acudir a la EPS para generar nueva historia clínica.

Hasta aquí, no se aprecia que la rotación, de usanza en la empresa con todo el personal, incluso cobijaba a supervisores, así como la inclusión de la señora María Eugenia en los turnos nocturnos, comporte una decisión caprichosa. Tampoco puede asimilarse a una forma de hostigamiento, o que tuviese la intención de *generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del afectado*, finalidad que exige la norma. Lógicamente su retorno a esa rotación puede generar disgustos e incluso dificultades en su acoplamiento, pero lejos está de asimilarse a un acoso laboral, menos aun, si tenemos en cuenta que el motivo real por el cual la demandante gozaba de cierta permisividad y perpetuidad en turno diurno flexible, era en atención a su calidad de estudiante.

Incluso la accionante en el interrogatorio absuelto, aceptó que entre enero y junio de 2021 estaba estudiando, las clases las podía recibir en las horas de la mañana y otra época en la tarde-noche, adujo que sus superiores le daban permiso con el fin de atender sus estudios.

A su turno, el señor Alejandro Berrio explica que eran los supervisores los que se reunían y organizaban rotación incluso con el personal, como coordinador sólo lo aprobaba. Sabía que demandante estudiaba, y le facilitaban su asistencia en clase, pero siempre pedían soporte para que así los compañeros entendieran y no se generara un mal ambiente laboral.

Cesada la calidad de estudiante, y ante la necesidad de rotar el personal que generalmente asistía en la noche, sumado a la verificación de la inexistencia de algún tipo de restricción y/o recomendación médica vigente de no trasnochar, fundamentan adecuadamente la decisión de la supervisora, quien se encontraba plenamente facultada para modificar la jornada de la demandante; precisamente la génesis de esa determinación impide a la Sala asociar dicha medida a una conducta constitutiva de acoso laboral, punto en el que por demás resultan atinados los razonamientos de la a quo en torno al *ius variandi*, entendido como la facultad de concretar el modo, tiempo y lugar de la prestación del servicio o poder de dirección de una empresa, que no debe confundirse con la posibilidad de alterar un contrato; es una facultad limitada y no puede ser ejercida en forma abusiva lesionando los intereses de un empleado. Al respecto la sección primera de la Sala de Casación Laboral en providencia del 21 de noviembre de 1983, es decir, de antaño, estimó que *“el ius variandi en sentido propio o restringido, permite al patrono alterar o modificar por decisión suya aspectos tales como la forma de remuneración, el **horario**, la función, oficio o puesto laboral, y el lugar o sitio de trabajo. Pero este derecho empresarial debe atemperarse teniendo en cuenta el claro derecho del trabajador a que su situación no sea desmejorada”*

Así pues, conforme lo referenció la a quo, tal potestad no es ilimitada, pues en atención a lo que ampliamente ha reiterado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, su ejercicio está condicionado al respeto del honor, de la dignidad, de la seguridad, y principalmente de los derechos mínimos de un trabajador.

En este orden de ideas, esa variación NO comportó un cambio esencial en el contrato, y aunque esta Magistratura entiende que un cambio como estos puede tener la vocación de afectar las dinámicas cotidianas de vida de la accionante, NO comporta un criterio que aisladamente cercene la facultad de la que goza el empleador de modificar el horario de trabajo entendida como la distribución que hace aquel de la jornada de trabajo, dispuesto en el reglamento interno de trabajo e incorporado al contrato de trabajo.

Aunado a lo anterior, al consultar apartes de la historia clínica allegada⁵ que dan cuenta de la alteración del estado de salud de la accionante, se evidencia que los síntomas depresivos y ansiosos, únicamente surgieron luego del despido laboral, es decir, NO están asociados a hechos anteriores, al margen que constituyan o no actos de acoso laboral. Cosa diferente es, se insiste, que los nuevos cambios, como es de esperar, alterasen a la trabajadora.

Téngase en cuenta en este aspecto la sentencia SL17063-2017 según la cual:

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

En conclusión, frente a cada una de las conductas esgrimidas por la demandante como acoso laboral, existe un obstáculo insuperable que impide su declaratoria, relacionado con los móviles que edificaron cada una de aquellas determinaciones, que para la Sala resultan razones atendibles, y que por demás no estuvieron encaminadas a infundir, en los términos que prevé el legislador, *miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.*

En los términos expuestos, se confirmará la decisión objeto del recurso de alzada.

Se condenará en costas en esta instancia a la parte actora por no haber tenido éxito en el recurso, fijándose como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor de cada uno de los demandados.

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: se **CONFIRMA** la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso especial de acoso laboral impetrado por la señora **MARIA EUGENIA RESTREPO LOPERA** identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 43.760.838, en contra de la

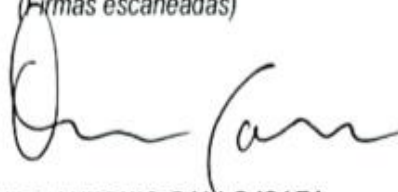
⁵ Folio 139archivo 03.

COOPERATIVA COLANTA, la señora **MARBY RAMÍREZ ÁLVAREZ** y el señor **EDWIN ALEJANDRO BERRÍO GÓMEZ**, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: costas en esta instancia a cargo de la parte actora. Se fija como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor de cada uno de los demandados.

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



MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO

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:	especial laboral- apelación sentencia
Demandante:	MARIA EUGENIA RESTREPO LOPERA
Demandados:	COOPERATIVA COLANTA MARBY RAMÍREZ ÁLVAREZ EDWIN ALEJANDRO BERRÍO GÓMEZ
Radicado No.:	05001-31-05-012-2023-00051-01
Decisión:	CONFIRMA ABSOLUCIÓN
Fecha de la sentencia:	11/12/2023

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> 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 12/12/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario