

TEMA: ACOSO LABORAL - lo preceptuado en la ley 1010 de 2006, resulta extensible o aplicable a una relación que se califica como ajena al ámbito laboral, que media entre la accionante, en su condición de gerente y representante legal de una empresa, y el accionado en calidad de accionista y miembro de la junta directiva. / **CADUCIDAD** – Lo que se ve afectado por aquel fenómeno jurídico, hace innecesario evaluar a profundidad, los eventos descritos antes de él, debiéndose centrar el análisis únicamente en los que sucedieron con posterioridad a la data de la caducidad. /

HECHOS: Solicita la demandante que se declare que el accionado ha ejecutado múltiples conductas de acoso laboral, de forma repetida y pública, y ha ejercido violencia contra ella por el hecho de ser mujer y ocupar un cargo directivo. Mediante sentencia proferida el 21 de octubre de 2022, el A Quo, tras declarar probada la excepción de inexistencia de ataques por el hecho de ser mujer, absolvió a los demandados de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra. Se apela la decisión fundando su ataque en la posición jurídica del despacho y lo que califica como un error en la valoración de las pruebas. De allí que el problema jurídico consiste en establecer si un miembro de la junta directiva puede ser considerado como sujeto activo de acoso laboral de cara al campo de aplicación definido en el art. 6 de la Ley 1010 de 2006. En caso afirmativo, analiza si la accionante, en su condición de representante legal y gerente de la sociedad Distrikia S.A., fue víctima de acoso laboral en las modalidades de maltrato, persecución y entorpecimiento, punto en el que se examinará si caducó la acción derivada de esas eventuales conductas, en los términos que primigeniamente lo consagraba el art. 18 ibídem.

TESIS: debe esclarecerse (...) si lo preceptuado en dicha ley (ley 1010 de 2006) resulta extensible o aplicable a esa relación que se califica como ajena al ámbito laboral, que media entre la accionante, en su condición de gerente y representante legal de una empresa, y el accionado en calidad de accionista y miembro de la junta directiva. (...) NO puede perderse el norte del asunto pues claramente todas las conductas reprochadas, directa o indirectamente, se dieron en el ámbito laboral, relacionadas con manejos financieros de una persona en ejercicio de las funciones derivadas de un contrato de trabajo, sin miramientos a los vínculos de consanguinidad o afinidad que pudiese tener con quien identifica como su agresor. (...) la Corte Constitucional, a través de la sentencia C-898 de 2006 declaró inexecutable aquel literal f) del art. 3 que consagraba como una causal atenuante los vínculos familiares, calificándola como ilegítima e irrazonable. En aquella oportunidad se destacó que el derecho al trabajo implicaba ejercerlo en condiciones dignas y justas, y que esa protección NO podía ser menor cuando existía un vínculo familiar entre acosador y víctima, ni esto aminoraba el respeto debido entre miembros de ese núcleo. (...) 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, pero resulta absolutamente admisible que, para un caso sui generis como este, pues se predica como víctima quien se encuentra en la cúspide de esa escala piramidal, se ejerzan conductas de acoso por parte de quien tiene control sobre sus acciones. Y ese poder deviene de los miembros de una junta directiva, bien como colectivo o de sus accionistas individualmente considerados.(...) Destáquese como dentro de las funciones asignadas por los estatutos de la sociedad a la gerente se encuentra, además de representar a la sociedad, la de cumplir la ordenes e instrucciones que le impartan la asamblea general o la junta directiva, quien tiene la facultad de limitarla, prohibirle y autorizarla. (...) Una intelección diferente implicaría que NUNCA podría hablarse de acoso frente a la persona que se encuentra en la parte superior o en el mayor rango de poder, pues en apariencia, NO tendría un superior jerárquico. Sin embargo, dicha exclusión NO la contempla la norma. (...) Así pues, el criterio teleológico, sin duda, es el que nos permite entender que, aunque en estricto sentido no existe un vínculo laboral entre un accionista y la gerente, sí existe una posición de

dirección y mando del primero frente a la segunda (debía exponer resultados y rendirle informes), que torna plausible la aplicación de los lineamientos fijados en la Ley 1010 de 2006 que tiene por objetivo, entre otros, prevenir y corregir diversas formas de agresión a quien realice su actividad en el marco de una relación laboral, (...) Precisamente resulta factible que en el entorno de cualquier empresa surjan conflictos derivados de la acción organizativa, pero sí de estas desavenencias se desprenden las presuntas conductas constitutivas de acoso frente a una trabajadora, merecen ser objeto de intervención, al margen que provengan de un miembro de un órgano de administración colegiado, que incluso desde lo estatuido en el Código de Comercio, tiene un gran poder decisorio sobre la gerente.(...) (...) El problema que aquí surge es de cara a la caducidad de la acción. Para la época de los hechos, el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, que regulaba el tema, preveía que las acciones derivadas del acoso laboral caducarían seis (6) meses después de la fecha en que hubiese ocurrido la conducta a que hacía referencia esa ley. De esta manera, si la acción especial se impetró el 25 de febrero de 2022, todo lo ocurrido con antelación al 25 de agosto de 2021, se vio afectado por aquel fenómeno jurídico, de ahí que innecesario se tornaría evaluar, a profundidad, cada uno de los eventos descritos, debiéndose centrar el análisis de la Sala únicamente en los que sucedieron con posterioridad a esa data, concretamente los últimos tres enlistados. (...) bajo esta precisión se concluye que operó la caducidad de la acción derivada del acoso laboral bajo la modalidad de maltrato tornándose improcedente cualquier declaratoria, y respecto del entorpecimiento que se invoca, es inexistente una conducta que pueda enmarcarse en dicho postulado.

MP. 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)

S22-274

Proceso: especial laboral- apelación sentencia
Demandante: **MARCELA MEJÍA URIBE**
Demandado: **DISTRIKIA S.A. y MIGUEL URIBE LONDOÑO**
Radicado No.: **05001-31-05-015-2022-00099-02**
Tema: acoso laboral
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

Link: 05001310501520220009902 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 el señor MIGUEL URIBE LONDOÑO ha ejecutado múltiples conductas de acoso laboral, de forma repetida y pública, y ha ejercido violencia contra

ella por el hecho de ser mujer y ocupar un cargo directivo en DISTRKIA S.A., y que dicha sociedad NO ha tomado ninguna medida correctiva para evitar que se perpetúe la situación e incluso también ha ejecutado conductas de acoso laboral. Consecuencialmente pretende que se ordene a ambos demandados cesar aquellas conductas y abstenerse de seguir ejecutándolas a futuro, condenándolos a pagar las multas estipuladas en el numeral 3 del art. 10 de la Ley 1010 de 2006, junto con el pago a la EPS del 50% del costo de los tratamientos en las alteraciones de salud generadas por el acoso. Y las costas del proceso.

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

- ✓ Que actualmente labora en la sociedad demandada, presta sus servicios en la ciudad de Medellín y ostenta el cargo de gerente y representante legal.
- ✓ Que desde el año 2019 el señor Miguel Uribe Londoño, miembro de la Junta Directiva de DISTRKIA S.A. comenzó un ataque personal y sistemático en su contra, sin razón para ello, todo motivado por su posición misógina, pues no admite que como mujer ocupe el cargo de gerente. Aquel utiliza expresiones ultrajantes e injuriosas tales como *ladrona y mentirosa, mala gerente y trabajadora*.
- ✓ Que a las anteriores conductas se suman otras tales como seguimientos personales, en torno a los días y horas de las salidas del país, o salidas de la oficina, auditoria por vacaciones en noviembre de 2019.
- ✓ Que el 22 de octubre de 2019 informó a la Junta Directiva que saldría a vacaciones, oportunidad en la que el señor Miguel Uribe le indicó que no debía hacerlo, que por el contrario debía por lo menos 70 días de vacaciones, cuando en realidad no era así, razón por la cual optó por tomarlas, siendo citada a descargos por tal situación, cuando la junta directiva nunca le informó la negativa. Tal actitud la considera como un acto intimidatorio, pero ello no implicó ninguna sanción disciplinaria.
- ✓ Que con motivo de lo que califica como ataques personales, se vio en la necesidad de acudir a un médico siquiatra particular, quien le recetó medicamentos siquiátricos. Incluso estuvo incapacitada inicialmente por 3 días, y fue prorrogada por 8 días más por la EPS Colsanitas.
- ✓ Que otro acto intimidatorio ocurrió en noviembre de 2019, una vez la citan a una reunión de la Junta Directiva, y dentro de ella, Miguel Uribe Londoño le manifestó que debía renunciar, en un abierto acto hostil, le dijo que NO la quería en la empresa, que no le gustaba su trabajo, que era una mentirosa, que la quería sacar de la empresa y que no iba a descansar hasta que saliera de la empresa y sin indemnizarla. Ello en contravía de su gestión y del reconocimiento

de la labor gerencial por la presidencia de KIA Colombia, dueña de la distribución de la marca de vehículos, de ahí que hubiesen decidido no despedirla, aunado a que en diciembre del año 2020 Distrikia fue el mejor concesionario de Colombia.

- ✓ Que las conductas de acoso laboral por parte del señor Miguel Uribe son sistemáticas y públicas, buscando generar su renuncia y están motivadas por su género.
- ✓ Que en junio de 2020, mediante comunicación electrónica, informó a la empresa que la estaban acosando laboralmente.
- ✓ Que en noviembre de 2020, tanto Miguel Uribe como Agustín Uribe, otro miembro de la Junta Directiva, la acusan de malos manejos de los dineros derivados de unos planes financieros en la venta de unos automóviles (planautos). Que el primero de ellos la agravia diciendo que es manipuladora y mentirosa al arriesgar el manejo con la marca, por la mala utilización de los “bonos retail”, pese a que el señor Ramiro Cornejo, presidente de METROKIA, adujo que había un buen manejo de ellos.
- ✓ Que en la Asamblea Extraordinaria de Accionistas, llevada a cabo el día 15 de julio de 2021, a la que acudió en su condición de gerente y socia, el señor Miguel Uribe utilizó diversas expresiones que reseña, las que considera una clara conducta de acoso laboral en la modalidad de maltrato, por lo ofensivas que resultan, a veces misóginas, que menoscaban su dignidad, tales como:
 - *“(…) el problema grave de la empresa es la pésima gerencia o mejor dicho que no tiene gerencia (…).”*
 - *“(…) la gestión gerencial de la señora mejía... es un fracaso. La mala gerencia tiene a la sociedad en una situación contable y financiera muy difícil (…).”*
 - *“(…) Marcela no busca el beneficio de la empresa, sino el personal ha demostrado que tiene una inmensa capacidad de hacer daño, la que usa sin piedad (…).”*
 - *“(…) Ella pasa por encima de quien sea necesario, con falsedades y mentiras... va a decirle a Metrokia que Miguel Uribe y otras personas quieren acabar con el concesionario y va a inventar otras cosas que no nos alcanzamos a imaginar, porque en eso de trapear con la gente es muy buena (…).”*
 - *“(…) La gerente mantiene a Metrokia, a los empleados, a la junta directiva y al mundo engañados con las mentiras y falsedades con los que maneja su comportamiento gerencial (…).”*
 - *“(…) desde hace años declaró una guerra sin cuartel a los accionistas, sin importarle las consecuencias o el desenlace que pudiera tener para estos o para la empresa”.*
 - *El ataque a los accionistas lo realizó el 10 de febrero de este año con un correo que escribió contra ellos... fue un acto de hostilidad que solo dañó a ella, fue un boomerang y confirmó su INCAPACIDAD para gerenciar a Distrikia o a cualquier empresa (…).”*
 - *“...entre las opciones que tienen los accionistas para manejar la situación están: la primera es la de decidir si desean continuar perdiendo dinero porque nadie puede estar tan mal que no puede estar peor. O la dos es decidir si quieren tener una empresa que cumpla los objetivos de Metrokia y que sea rentable. Para la segunda se necesita tener un negocio con una gerencia honesta profesional y con buenas prácticas sin engaños sin falsedades y sin mentiras, respetuosas de metrokia, de los accionistas, de los empleados, de los clientes y de la auditoría (…).”*

- “(...) reitero la constante desidia e incompetencia de la señora marcela mejía en el cumplimiento de las funciones conferidas por los accionistas en su deber de diligenciar frente a los actos de la sociedad que representa”.
 - “(...) mi recomendación es que si no hay cambio de gerente los accionistas tienen el derecho a no capitalizar la sociedad Distrikia y tienen el derecho a no financiar más la operación porque se va a seguir perdiendo el dinero de los accionistas a través de los malos negocios de una empresa que no tiene gerencia (...)”
 - “... Marcela abandonó su trabajo en 2019, sin haber pedido permiso a la Junta Directiva. “se hizo una auditoría y eso quedó demostrado, y que estuvo por fuera 70 días... Que Marcela nunca justificó... Que valió \$170 millones... Que hubo otra investigación donde estuvo 78 días (investigación que mi mandante no conoció) por fuera sin estar en vacaciones, y sin permiso de la junta, ese tiempo al día de hoy vale más de \$136 millones... Que por lo tanto le debe a la sociedad \$256 millones por tiempos no laborados y que dejó de cobrar (...)”.
 - “... Se dedica a actividades de trabajo distintas a DISTRIKIA...”
 - “... el viernes 2 de junio se enteró por un grupo de whatsapp... que Marcela estaba en vacaciones... “no pidió autorización a la junta directiva de Distrikia su jefe directo para tomar vacaciones, un ABANDONO MÁS DE SU PUESTO DE TRABAJO, con el cual nuevamente incumple sus obligaciones laborales y su contrato de trabajo... se supone que dijo que volvía el martes 6 de julio... no cumple con las normas laborales, la empresa estuvo sin gerente 20 días”.
- ✓ Que durante los años 2019 y 2020, operacionalmente, la empresa dio utilidades, empero en esa última anualidad, contablemente, dio pérdidas porque se castigaron unas cuentas de cruces administrativos entre empresas del mismo conglomerado comercial, según lo decidió la asamblea de accionistas.
 - ✓ Que frente a las afirmaciones enlistadas, no se expusieron pruebas, a veces ni refieren hechos en concreto.
 - ✓ Que existe un correo electrónico de junio de 2020 en el que MIGUEL URIBE LONDOÑO da la orden al gerente de tesorería de Casa Británica, que es el mismo de Distrikia, que NO pague una comisión por aproximadamente \$24.000.000, así: “mientras no se tenga una conclusión final acerca de la legalidad de su solicitud, la gerente de tesorería no puede pagar las dos facturas que usted le ordenó pagar”. Incluso la empresa beneficiaria de ese negocio, citó a DISTRIKIA a conciliación prejudicial en la Universidad de Medellín, en la que se tuvo que pactar el reconocimiento de unos intereses ante la claridad de la obligación, dado que el bloqueo perduró más de un año.
 - ✓ Que en dicho correo se indicó que: “...le enviaron del mensaje con el informe de auditoría adjunto al doctor Rodrigo Mejía...” “...Esta mentira es una falta gravísima” “En nombre de los socios que representamos pediremos a la gerencia de gestión Humana que la llamen a descargos”: Que no hubo llamado a descargos, solo amenazas y maltrato escrito con la finalidad expresa de que renunciara a su cargo.
 - ✓ Que el día 2 de septiembre de 2021, citaron a asamblea de socios, y tanto Miguel Uribe Londoño como Agustín Uribe y los demás socios, tomaron la decisión de remover su condición de gerente y representante legal, evidente conducta de entorpecimiento laboral al pretender

evitar la normal ejecución de sus funciones, la cual persiste dado que actualmente se encuentra con licencia remunerada.

- ✓ Que como consecuencia de lo expuesto, se afectó su salud física y mental debiendo acudir a profesionales de la salud, incluso solicitó al área de Gestión Humana de la empresa que tramitara su calificación ante la ARL, área que nada hizo, correspondiéndole hacerlo particularmente.
- ✓ Que acudió al Comité de Convivencia Laboral el cual, mediante una escueta carta, concluyó que supuestamente NO había acoso laboral, sin razón fáctica, ni jurídica. Tampoco explicó que pruebas tuvo en cuenta, pero implícitamente reconoció el maltrato calificándolo como *diferencias de origen familiar que trascienden lo laboral*, y que al no tener génesis en lo laboral, no había acoso.
- ✓ Que una de las últimas conductas de acoso laboral se *perpetuó* el 7 de diciembre de 2021 cuando le enviaron un informe de “auditoría interna” para que presentara descargos. Empero, NO le mandaron el supuesto informe y tampoco le hicieron ningún cuestionamiento específico, ni le informaron que tenía que explicar, actuar abusivo y de sistemática persecución laboral.
- ✓ Que su empleador ha sido cómplice silencioso de las conductas de acoso laboral del miembro de junta directiva, al permitirle atropellar su dignidad, tanto como mujer como profesional.

1.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

DISTRIKIA S.A. y el señor MIGUEL URIBE LONDOÑO controvirtieron el derecho pretendido, negando la existencia de alguna conducta equiparable a acoso laboral. Se pronunciaron en similares términos e indicaron que el accionista (del 16.81%), miembro de la junta directiva, NO tenía relación de dependencia o subordinación laboral con la empresa y que para estar en presencia de la figura del acoso laboral se requería estar en el contexto de una relación laboral, no civil-comercial, incurriéndose en lo que califica como un error conceptual.

Destacan la labor de las mujeres en los cargos directivos de la organización, dentro de los cuales se encuentra el de la demandante, quien a la fecha NO era representante legal, al ser removida de su cargo el 2 de septiembre de 2021 por decisión de la asamblea de accionistas que aprobó una acción social de responsabilidad, asamblea que NO fue convocada por el señor Miguel Uribe, tampoco asistió a la misma, pero, por el contrario, sí fungía como presidente cuando aquella fue nombrada en octubre de 2019. Refiere que la actora tampoco era empleada, pues fue despedida con justa causa el 16 de marzo de 2022, de acuerdo a los hallazgos del informe de auditoría rendido el 22 de noviembre de 2021, entre otros, atinentes a la venta de vehículos a compañía donde

también era representante legal y sin informarlo, además de la venta de taxis a quien ya había incumplido previamente con el pago de otras obligaciones adquiridas con el concesionario, precisamente por NO seguir las directrices impartidas por la junta directiva, incluso la empresa debió pagar a la DIAN un IVA que no recibió.

Señalan que las actuaciones y observaciones del codemandado señor Miguel Uribe Londoño, no constituyen un ataque personal ni sistemático en contra de la demandante en su calidad de mujer, sino que, por el contrario, eran el ejercicio legítimo de una actividad como miembro de junta y accionista preocupado estrictamente por la gestión de la organización; que en tal sentido fue que se requirió a la demandante Marcela Mejía Uribe, es decir, en la calidad de gerente que ostentaba, aunado a que citarla a descargos o exigirle el cumplimiento de obligaciones especiales, no constituía acoso laboral.

Aceptan que el comité de convivencia laboral concluyó, luego de las investigaciones pertinentes y de haber escuchado a las partes, que existían “diferencias” generadas por cuestiones simplemente familiares de años atrás y a ello obedecían la disparidad de criterios entre la demandante y el accionista, lo que no implicaba un reconocimiento implícito de maltrato. Que en palabras jurídicas, lo que dijo el comité es que se trataba de una disputa entre familiares socios de una empresa en la que a los involucrados no los unía una relación laboral.

Destaca que, sobre algunas de las situaciones descritas, al haber transcurridos más de 6 meses desde su ocurrencia, había operado la caducidad de la acción.

De otro lado, consideran que la demandante hizo un esfuerzo por hacer ver hechos inexistentes y confundir a la administración de justicia, *verbi gratia*, expresiones como *ladrona* no aparecían acreditadas en el plenario, que sí le habían remitido informes de auditorías en las que incluso se le requirió para que brindara información, y lo que pudo o no haber dicho el señor Miguel Uribe, lo fue en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, pues en su sentir había una mala gerencia y aquella faltaba a la verdad o era mentirosa, ya que referenciaba que en determinado contrato se pagarían intereses a partir de un día diferente al expresamente anotado, facturaba vehículos con IVA pese a no estar sujetos a ese impuesto, entre otras. Aclara que tenía información de las salidas del país, dado que a la actora se le asignó un teléfono celular corporativo, por lo que a la empresa llegaba el cobro del rooming, aspecto en el que añade que preguntó en alguna ocasión si aquella estaba en la oficina, en modo alguna implicaba un seguimiento u obstrucción de funciones.

Señalan que la señora Marcela Mejía sí tomaba sus vacaciones de manera unilateral, sin consultar la aprobación de la junta directiva como órgano colectivo, lo que en parte alguna podía justificarse por su calidad de trabajadora de dirección, confianza y manejo. Que cualquier informe sobre ello

NO constituía un acto intimidatorio o persecución, al margen que mediase o no una sanción disciplinaria.

Niegan conocer la historia clínica o consultas psiquiátricas, información de la esfera personal y reservada por expresa disposición legal.

Que nunca se le pidió la renuncia a la señora Marcela Mejía ni se le indicó que no quisieren indemnizarla.

Agregan que la queja de acoso laboral que interpuso la demandante ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa, curiosamente data del 2 de septiembre de 2021, día en que se aprobó la acción social de responsabilidad que implicó la remoción inmediata como representante legal.

Aclaran que el señor Miguel Uribe Londoño sí envió un correo, pero no dijo que no se pagaran unas comisiones, sino que solicitó se esperara el informe final de auditoría sobre la procedencia de las mismas. Que el compromiso de Distrikia S.A. para pagar estas comisiones no estaba soportado en contrato escrito y en cualquier caso ocurrió en junio de 2020, respecto del cual, como otros sucesos, operó la caducidad a que se refiere el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.

Indican que el artículo 232 de la Ley 222 de 1995 dispone que en el evento de despido o remoción de administradores no procederá la acción de reintegro consagrada en la legislación laboral.

En cuanto a la solicitud que hiciera la actora a la Gerencia de Gestión Humana para la evaluación por parte de la ARL, según email que adjunta, la pusieron en contacto con la asesora de dicha entidad, quien le expuso que primero debía ir a la EPS siguiendo el conducto regular que en tal sentido prevé el artículo 5 de la Resolución 2569 de 1999.

1.3. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 21 de octubre de 2022, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, tras declarar probada la excepción de *inexistencia de ataques por el hecho de ser mujer*, ABSOLVIÓ a los demandados de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra por la señora Marcela Mejía, a quien condenó en costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$1.000.000 a favor de cada uno de los 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

Maltrato, entorpecimiento y persecución laboral, fueron las tres modalidades de acoso laboral en las que centró su estudio. Así las cosas, tras definir cada una, reseñar y analizar los diferentes medios de prueba allegados, de cara a su *eficacia*, incluyendo la testimonial (respecto de los cuales aclaró que no avizoraba interés en las resultas del proceso y además tenían conocimiento por la cercanía a los hechos), concluyó que NO se presentaron dichas conductas, ni en el ámbito laboral, ni en atención a su condición de mujer y que, en gracia de discusión, de encasillarse algunas conductas como constitutivas de acoso, habría de destacarse que sobre las mismas caducó la acción tendiente a su declaratoria.

Concretamente, señaló que evidentemente en cargos de responsabilidad administrativa, como el ejercido por la demandante, podían generarse diferencias o discusiones sensibles, que no debían asimilarse a conductas constitutivas de acoso laboral, ni tampoco era dable estimar que lo sucedido, que califica como casos aislados, tuviese la vocación de generar, en los términos regulados en la Ley 1010 de 2006, miedo, intimidación, terror o angustia.

Añadió que era necesario demostrar que la conducta reprochada era persistente, constante, aspecto en el que señaló que era absolutamente normal la presión a la que podían verse sometida la gerente general del concesionario en ese planeamiento de actividades, y que muchos de los acontecimientos sucedidos eran normales en su rol o giro de actividades, al tratarse de exigencias técnicas o solicitudes de eficiencia, pues era su labor manejar adecuadamente las finanzas de los accionistas y recursos de la empresa, trabajando siempre con transparencia, tornándose comprensible la exigencia de resultados.

En relación al trato intrapersonal por parte del señor Uribe a la señora Mejía, consideró que el mismo podría ser catalogado como descortés e irrespetuoso, causado por una exacerbación en cuanto a manejos financieros. Empero, advirtió que ese comportamiento NO encajaba en los presupuestos que estableció la ley por cuanto la accionante NO ostentaba la calidad de subalterna y/o empleada, ni el señor Miguel Uribe Londoño podía ser catalogado como un superior o jefe inmediato, ni siquiera eran compañeros de trabajo, sino que ambos fungían como accionistas, los que podían asimilarse pares, siendo apenas natural que el trato entre dueños de una empresa estuviera cargada de egos e intereses, buscando beneficios personales, ello sin dejar de lado que

además eran familiares, lo que indefectiblemente generaba un trato diferencial que podía repercutir en sus negocios, respecto de los cuales existían desavenencias normales que no era dable catalogar como acoso laboral.

Consideró que, a través de la prueba testimonial, se pudo establecer la existencia de un sin número de anomalías financieras que generó malestares en la junta directiva, hasta el punto de efectuarse una auditoria detallada, donde se esclarecieron malos manejos y pérdidas considerables de dinero.

En cuanto a la perspectiva de género, NO encontró situaciones tendientes a una discriminación por el hecho de que la accionante fuese mujer, siendo los malos manejos económicos lo que edificó el ambiente hostil en la junta de la empresa, que incluso conllevó a diversas auditorias.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN

Dos son los puntos que ataca: la posición jurídica del despacho (subdividido en tres aspectos) y lo que califica como un error en la valoración de las pruebas.

Respecto de la POSICIÓN JURÍDICA DEL DESPACHO.

En primer lugar, aduce que, a voces del despacho, existe una justificación ícita del oprobio al que fue sometida la demandante, contexto bajo el cual bastaría que un superior, como lo es el presidente de la junta directiva considere que la trabajadora es mala funcionaria o que le parezca que faltó a la verdad, para que quede legitimado en tratarla de ladrona y mentirosa, y a su vez la empresa la pueda privarla de la posibilidad de prestar el servicio, entorpeciendo abiertamente su labor. En este aspecto recuerda que la defensa de la parte demandada ni siquiera se molestó en negar que se hubiese tratado de ladrona y mentirosa a la trabajadora o que no le hubieran entorpecido sus labores al momento de licenciarla y mandarla a la casa. Simplemente justificaron esas conductas diciendo que la demandante hizo negocios malos y que había dicho mentiras, y que, por el lado del entorpecimiento, estaban amparados en una norma de carácter comercial.

Que *mal mensaje se envía* al permitir el atropello a una trabajadora, tanto en su persona como en su dignidad humana, cuando el agresor considera que tiene motivo para ello y más cuando estas conductas fueron un patrón continuado durante varios años, pues a diferencia de lo concluido por la a quo, quedó ampliamente demostrado que no fueron conductas esporádicas.

Que esa no puede ser la interpretación jurídica que un Juez de la República le debe dar a la ley 1010 de 2006. Pues si un empleador o el presidente de la junta directiva como lo es el señor Miguel Uribe, considera que su gerente le está robando o es una ladrona, pues que la denuncie penalmente o inmediatamente la despedida por esa causa, o si le pareció que aquella le estaba mintiendo, tal y como el presidente de la junta lo reconoció que se lo dijo, que simplemente desnude la mentira y la despida o la sancione por la conducta indebida; pero no, la accionada decidió acabar con dignidad de la demandante a lo largo del tiempo. De esta manera insiste que NO se está negando la conducta que hoy reprocha, sino justificándola por los hechos ocurrido en 2019, 2020, 2021, se pregunta ¿por qué en esa época no la despidieron por mentirosa o la denunciaron penalmente por ladrona?

En segundo lugar, de cara a la posición jurídica del despacho, señala que NO se le puede dar la razón al argumento falaz que emitió el Comité de Convivencia de la empresa, al limitarse a proferir una especie de *fallo inhibitorio* argumentando que los problemas que existían entre el señor Uribe y la señora Mejía eran de naturaleza familiar que trascendían lo laboral. Piensa que es una *valiente lavada de manos* de aquellos funcionarios para no quedar mal con el presidente de la junta directiva que los pudiera despedir, es decir, si esto hiciera carrera, la nueva jurisprudencia es que en las sociedades de familia no puede existir la figura de acoso laboral en su modalidad de maltrato y entorpecimiento laboral, lo que ciertamente NO lo exceptuaba la Ley 1010 de 2006.

En tercer lugar, indica que se equiparó la demandante al acosador por su calidad de socia, omitiéndose que las actuaciones del señor Uribe lo eran también en su condición de presidente de la junta directiva, posición que desconoce la figura de la concurrencia de contratos contemplada en el artículo 25 del CST, del cual da lectura, para señalar que, al existir un contrato de trabajo, le eran aplicables las normas del código, y adicionalmente las normas de la Ley 1010 de 2006.

Que según la sentencia, por ser pares y dueños de la empresa, puede haber acoso laboral. Empero, desconoció que el señor Miguel Uribe claramente tenía una posición jerárquica superior respecto de la demandante, contemplada en la sentencia C-960 de 2007 de la Corte Constitucional, al analizar la constitucionalidad de la ley cuya aplicación pretende. Considera que NO tienen que ser pares ni subordinada de un miembro o del presidente de la junta directiva, aunque a todas luces lo era, aunado a que la Ley 1010 también contemplaba la posibilidad de alegar acoso laboral de un superior jerárquico respecto de un subordinado, y viceversa.

Frente a los ERRORES EN LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA.

Si bien el despacho hizo una amplia lectura de muchos pasajes de documentos, lo cierto es que concluye que de ellos no se infiere conductas de acoso laboral, ni la demandante lo había demostrado.

Que al margen de que, no todas, pero sí muchas, de las conductas alegadas estaban cobijadas de la preclusión de la acción o prescripción, NO por ello dejaron de existir, pero se tomaron la molestia de alegarlas y demostrarlas para evidenciar el patrón de conductas. Reitera que en varias de las respuestas a los hechos de la demanda, se confesó de manera expresa que le había dicho a la demandante mentirosa, y que además se había entorpecido la labor a la accionante, cuando en la respuesta al hecho 14 de la demanda, con un juego de palabras, dice que no bloqueó el pago comisiones que ordenó la demandante como gerente, sino que el señor Uribe, como presidente de la junta, mandó un correo diciendo que no las pagaran hasta que se iniciara una investigación. De esta manera se confesó que había enviado dicho correo, ¿dónde está la investigación? Lo que sí está demostrado a través del interrogatorio, es que él sí mandó al correo y que sí demandaron a la empresa por no haberse pagado las comisiones que la gerente había ordenado girar en el buen ejercicio de su labor, se las bloquearon, entorpecieron su labor y la empresa fue demandada, eso es lo que la Ley 1010 de 2006 define como entorpecimiento laboral.

Quedó demostrado también con los testigos que aportó, a los que les mereció toda credibilidad por parte de la a quo, que el señor Uribe le decía ladrona a la actora. Y es que el señor Juan Camilo Restrepo, en su momento miembro de la junta directiva, atestiguó que se dijo que tales comisiones eran para ella, o sea, que era una ladrona, que se las estaba robando, y nuevamente se pregunta, ¿por qué no se denunció penalmente? Que toda esta situación evidenciaba una falta de valoración de la prueba, expresión de ladrona que también quedó demostrada con la simple respuesta de la demanda al hecho 13, en donde se indicó que el señor Miguel Uribe le decía así a la accionante, pronunciándose textualmente "*son ciertas las afirmaciones extractadas*", y de acuerdo con el art. 193 CGP eso se tiene que entender como confesión mediante apoderado judicial. Ello sumado a la expresado por el demandado en el interrogatorio absuelto cuando confesó que sí le dijo mentirosa, pero que no recordaba cuántas veces, aspectos que pasó por alto la falladora, que denotaba una conducta reiterada con el ánimo que la accionante renunciara a su puesto en la empresa, por lo que se logró demostrar que tanto la empresa como el demandado sí tenían un patrón de conductas de diferentes modalidades de acoso laboral, durante varios años.

De esta manera concluye que sólo faltaba por demostrar la única conducta de acoso laboral que NO estaba cobijada por la caducidad de la acción, la del entorpecimiento laboral, representado en la licencia remunerada unilateral que ordenó la empresa, conducta acreditada a través de la carta

de suspensión de labores que le dieron a la demandante, cuya existencia fue aceptada en la contestación enfocándose en justificarla por el solo hecho de haber presentado la acción social de responsabilidad contra administradores, citando normas comerciales como lo era el art. 25 de la Ley 222 de 1995, pero ello en parte alguna habilitada a la empresa para conceder una licencia a la gerente, es decir, de entorpecerle la labor, por el simple hecho de que en septiembre de 2021 la asamblea decidió ejercer la acción, omitiendo que a voces de ese mismo artículo, cuyos apartes cita, si bien la decisión implicaba la remoción del administrador, lo cierto es que tras adoptarse esa decisión, la acción se debía instaurar dentro de los tres meses siguientes, so pena que pudiese ser ejercida incluso por el revisor o un socio en interés de la sociedad, carga que no cumplió la empresa ante los jueces civiles, tanto así que a hoy, la demandada NO se ocupó de acreditar su existencia. Que NO bastaba con aprobar la presentación de la acción social de responsabilidad para sacar a un administrador, pues además era necesario radicar la demanda, en aras de demostrarle al juez civil las graves acusaciones, lo que no sucedió, por lo menos a esa data. Que un especialista en derecho comercial podía afirmar que hoy en día la demandante, es la representante legal. Destaca que acusarla, no significa que tales afirmaciones sean ciertas.

En este punto también refiere que, según el despacho, NO había acoso laboral porque la actora era una accionista, considerando que había un trato normal entre dueños al ser pares, cimentado en lo que estatúa ese el art. 25 de la Ley 222 de 1995, que en parte alguna lo estipulaba, y en todo caso, esa herramienta jurídica no comportó más que un abuso del derecho, un ardid mañoso que utilizó la parte demandada para la labor de la demandante, pues sí era accionista pero minoritaria, y además era trabajadora, pues si era tan grave el detrimento patrimonial que la demandante generó, ya hubiesen iniciado la acción aludido, aspecto pasado por alto en el análisis jurídico de cara al argumento de la empresa para justificar la licencia remunerada que existía al momento de radicar esta demanda.

En dichos términos solicita que se REVOQUE la sentencia y se declare que la actora fue víctima de acoso laboral.

Valga aclarar en este punto que si bien, con la extraña aquiescencia de la juez, el apoderado de los convocados a juicio intervino extensamente tras la emisión de la sentencia, lo cierto es que este despacho se abstuvo de escucharlo toda vez que la única parte con interés para recurrir era la demandante. De esta manera se materializa el derecho al debido proceso, consecuentemente el respeto a las formas propias de cada juicio.

2.3. ALEGATOS.

2.3.1. DE LA DEMANDANTE

Comienza por recordar que su pretensión estaba encaminada a que se declara la existencia de conductas reiteradas de acoso laboral provenientes del señor Miguel Uribe Londoño como miembro de la Junta Directiva de la empresa Distrikia, las que ocurrieron siendo presidente de esa junta, así como que declarara la inactividad de la empresa respecto de esas conductas. Que para la a-quo no existieron esas conductas de acoso laboral, y que si las hubo, la acción contra ellas caducaron.

Sin embargo, de ser procedente utilizar la terminología propia de un recurso de casación, habría de indicarse que la juez incurrió en un grave error de hecho al no dar por demostrado, estándolo, que sobre la señora Marcela Mejía se cometieron conductas de acoso laboral, incluso hasta el día de presentación de la demanda. Expresamente indica que:

1.1. DE LA CONDUCTA DE ENTORPECIMIENTO LABORAL.

El entorpecimiento laboral es una de las conductas tipificadas por la Ley 1010 de 2006. Y se describe como "... toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla mas gravosa ..."

El a-quo no dio por demostrado, estándolo, que a la demandante le obstaculizaron el cumplimiento de sus labores. Este error lo cometió al no haber valorado la prueba documental y testimonial que demostraba como a la señora Marcela Mejía la privaron de la posibilidad de prestar el servicio, cuando le dieron una licencia "remunerada" separándola de su cargo.

El razonamiento jurídico del juzgado que desató la controversia a favor de la empresa, es que a la demandante le pagaron el salario y por lo tanto sufrió perjuicio alguno.

H. Magistrados: Esa justificación no la trae la norma laboral. La juez de primera instancia adicionó en su razonamiento una causal de exculpación que no contempla la ley 1010 de 2006. Y lo decimos porque el entorpecimiento de las labores al trabajador, no desaparece porque el trabajador siga devengando el salario.

El análisis en conjunto de toda la prueba, documental y testimonial, le hubiera permitido además concluir a la falladora que ese hecho no era aislado, y se conectaba con las demás conductas de acoso laboral a las que venía siendo sometida de tiempo atrás la demandante.

Nos referimos a las conductas de maltrato y persecución laboral, todas ellas demostradas a través de las actas que se acompañaron con la demanda inicial, y por supuesto con las declaraciones de los testigos.

Si, es cierto H. Magistrados, muchas de esas conductas, no todas, de maltrato y persecución laboral ocurrieron antes de los seis meses de presentarse la demanda, pero que tuvieron como colofón la orden de no prestar más el servicio por parte de la demandante.

El bien jurídico que protege la Ley 1010 de 2006 no se limita al mínimo vital del trabajador. Esta norma se creó con la finalidad de proteger la dignidad, y la estabilidad laboral del trabajador, y evitar que con la reiteración de acciones hostiles la voluntad del trabajador se oriente por una renuncia.

Esas conductas de maltrato laboral que se plasmaron en el Acta # 66 de Asamblea de Accionistas persistieron en el tiempo; manifestaciones que mi mandante consideró calumniosas e injuriosas. Y decimos que persistieron en el tiempo porque solo hasta el mes de abril de 2023, es decir, de este mismo mes y año en que se presentan estas alegaciones, FUE MODIFICADO el contenido del acta, en vista de denuncia penal que por los delitos de injuria y calumnia que presentó la demandante contra el hoy demandado MIGUEL URIBE LONDOÑO.

Así las cosas, no es cierto que la acción de la demandante haya prescrito.

1.2. DE LA JUSTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.

En la respuesta de la demanda la empresa justifica la arbitraria conducta del licenciamiento de la demandante, con la aprobación de una acción social de responsabilidad, y cita el artículo 25 de la Ley 222 de 1995.

H. Magistrados: esta es una verdad a medias que termina convirtiendo la justificación de la empresa, en una gran mentira.

Olvida mencionar la empresa que la acción de social de responsabilidad exige de quien la alega que presente un proceso judicial ante los jueces civiles. Esto NUNCA OCURRIÓ con la demandante, ni durante el tiempo que estuvo en licencia remunerada, ni durante el tiempo de la vinculación laboral.

O porque cree H. Magistrado que la Empresa no presentó copia de dicha demanda. Porque nunca la presentaron durante la vigencia del contrato de trabajo de la demandante, y eso que el inciso tercero le concede un plazo de 3 meses a la Junta de Socios para que la inicie.

Así que esa conducta tendenciosa, como lo fue la licencia remunerada de la demandante, no se puede justificar con el proceder ilegal de la Compañía, que nunca presentó la Acción Social de Responsabilidad ante los jueces civiles mientras la demandante tuvo contrato de trabajo, que era el momento de hacerlo, porque de lo contrario entraría en clara violación del Principio de Oportunidad que rige tanto en las normas laborales, como en las normas civiles.

2. DE LAS DEMAS CONDUCTAS DESPLEGADAS POR EL SEÑOR MIGUEL URIBE.

El codemandado negó en la respuesta de la demanda, y negó en el interrogatorio de parte, haber usado expresiones que se consideraran constitutivas de acoso laboral.

Esas expresiones, por demás injuriosas en contra de la hoy demandante, provocaron que ella instaurara una acción penal contra este señor Uribe. Y no es de extrañar que como consecuencia de esa acción penal el señor Uribe aceptara retirar del Acta # 66 de la Asamblea todas y cada una de las manifestaciones injuriosas que citamos en la demanda.

Así que ante la justicia penal este directivo se compromete a realizar los respectivos correctivos, y por eso acepta que para terminar el proceso penal en su contra que modifican el acta de la asamblea en injurió a la accionante, pero resulta que ante el proceso laboral nunca cometió acto de acoso laboral alguno. Claro, lo entendemos porque la consecuencia adversa de este proceso laboral no es la prisión.

Textualmente quedó dicho en el acta de conciliación celebrada el día 13/04/2023 (aunque está bastante borrosa la fecha en el acta), hace escasos 10 días atrás:

“... se le concede la palabra a los querrelados con el fin de ser escuchados sobre la propuesta que tienen para darle solución al conflicto que se presentó el 15 de julio de 2021, o si realizaron los respectivos correctivos para el bienestar de la víctima MARCELA MEJIA URIBE, toda vez que se suspendió la diligencia para el 08 de febrero de 2023 ...

Responde el señor MIGUEL URIBE LONDOÑO, que se hizo una modificación al texto inserto en el acta de la Asamblea Extraordinaria de accionista el 15 d julio

de 2021, de la sociedad DRISTIKIA (sic) SA, texto que correspondió al primer orden del día, donde el señor MIGUEL URIBE LONDOÑO se manifestó sobre la gestión realizada por la señora MARCELA MEJIA URIBE en su condición de gerente de la sociedad, se anexa a la presente diligencia el texto modificado. Expresa la señora MARCELA MEJIA URIBE en su condición de gerente de la sociedad, se anexa a la presente diligencia el texto modificado.

Por ser un hecho nuevo sobreviniente, y relevante para este proceso, acompaño copia de esa acta de conciliación, y del acta # 66 de la asamblea ya modificada en la que no aparecen las expresiones que mi mandante consideró injuriosas y calumniosas, y solicito que se tenga como prueba.

De esta manera, pretende que el tribunal revoque la sentencia, y en su lugar declare que la demandante fue víctima de conductas de acoso laboral.

2.3.2. ALEGATOS PARTE DEMANDADA

Insiste que NO se esta frente a una situación que pueda enmarcarse en las conductas reguladas en la Ley 1010 de 2006, toda vez que existe un error conceptual en el entendimiento de la figura del acoso laboral, dado que el señor Miguel Uribe Londoño no es superior funcional de la demandante, es un simple accionista y miembro de junta y, por lo mismo, no existe un nivel de subordinación entre uno y otro, aspecto en el que destaca que conforme los parámetros de los artículos 1 y 6 de la Ley 1010 de 2006, e incluso la sentencia C- 960 de 2007, el acoso laboral parte del supuesto necesario de que se presente en una relación de jerarquía o subordinación.

Que tal y como lo establecen los estatutos de la empresa, la Junta Directiva como cuerpo colegiado es quien toma decisiones, pero no un solo miembro, por lo que un solo integrante, individualmente considerado, no puede entenderse como superior funcional estatutario de la gerencia y, por lo mismo, no puede aludirse a un acoso laboral. De hecho, la Superintendencia de Sociedades en el Oficio 220-087032 de 2008, siguiendo los lineamientos del artículo 437 del Código de Comercio, ha expresado que la Junta Directiva es un órgano colegiado que únicamente deliberará y decidirá válidamente con la presencia y los votos de la mayoría de sus miembros. Lo anterior significa que las atribuciones de este cuerpo colegiado se ejercen como órgano, por lo que un miembro no tiene la condición de representante del empleador y por ello no ejerce poder jerárquico en la organización, razón por la cual no puede ser sujeto de aplicación de la ley. Tampoco el señor Uribe es empleado de la compañía.

Respecto de lo que quedó manifestado en el acta de asamblea extraordinaria de accionista del día 15 de julio de 2021 advierte que la actora NO actuaba como empleada sino como accionista, al

igual que el codemandado, que ambos se relacionaron en dicha reunión bajo el marco de una relación jurídica regulada por el Código de Comercio y no por las leyes laborales.

Añadió que:

2. EN RELACIÓN CON EL USO DE LA FIGURA PREVISTA POR EL ARTÍCULO 140 DEL C. S DEL T. DE PAGO DE SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO COMO UNA FORMA DE ACOSO POR ENTORPECIMIENTO LABORAL.

Al respecto tenemos que en los términos del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, constituye acoso laboral por entorpecimiento conductas tales como 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 con el fin de causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo y, como evidentemente puede apreciarse, en el presente caso no se presentan ninguno de estos comportamientos.

En este sentido, la determinación tomada para que la demandante tuviera pago de salario sin prestación del servicio se hizo en los términos del artículo 140 del C. S. del T., sin que dicha decisión pueda ser catalogada como discriminatoria dado que la misma no pretendía acosarla. Tiene su razón en la lógica prudencia que tuvo la sociedad mientras se adelantaban las gestiones de auditoría sobre la gestión administrativa de la demandante Señora MARCELA MEJÍA URIBE, quien previamente había sido objeto de una acción social de responsabilidad por iniciativa de los accionistas, asamblea ésta en la que no citó ni participó el codemandado Señor MIGUEL URIBE LONDOÑO, como erróneamente lo expresa la demanda.

La decisión que se tomó en relación con hacer uso de la figura del artículo 140 del C. S. del T., es coherente con la remoción como Representante Legal de DISTRÍKIA S.A. de la señora MARCELA MEJÍA URIBE. No fue una decisión caprichosa, sino una consecuencia del mandato imperativo como disposición de orden público del inciso segundo del artículo 25 de la Ley 222 de 1995, el cual establece que, una vez adoptada la acción social de responsabilidad, ello implicará la remoción del administrador, de acuerdo con lo decidido en la asamblea de accionistas del 2 de septiembre de 2021, cuando se aprobó dicha acción social de responsabilidad.

Es claro que a la demandante le asistían, respecto de la sociedad DISTRÍKIA S.A., en los términos del artículo 25 del C. S. del T., las calidades de socia, Representante Legal y empleada, de manera que por esa razón fue que pese a las consecuencias que respecto de la remoción de Representación Legal de la sociedad se derivaban para la demandante, sus empleadores mantuvieron la relación laboral mientras se hacían las investigaciones de rigor y se surtía el debido proceso, el cual concluyó en la terminación con justa causa del contrato de trabajo el pasado 16 de marzo de 2022.

3. RESPECTO DE LA OPORTUNIDAD PARA INICIAR LA ACCIÓN SOCIAL DE RESPONSABILIDAD.

Al respecto omite mencionar el abogado demandante que en los términos del inciso tercero del artículo 25 de la ya citada Ley 222 de 1995, cuando adoptada la decisión por la asamblea o junta de socios, no se inicie la acción social de responsabilidad dentro de los tres meses siguientes, ésta podrá ser ejercida por cualquier administrador, el revisor fiscal o por cualquiera de los socios en interés de la sociedad, esto es, el término de los tres meses a que alude el togado no es perentorio ni hace ineficaz la acción judicial si se ejerce con posterioridad, como en efecto ocurrió dado que la misma actualmente cursa en el Juzgado Doce Civil del Circuito de Medellín bajo el radicado 05001310301220220046600.

En relación con el acta de conciliación ante la Fiscalía General de la Nación, precisa, en primer lugar, que cualquier acuerdo conciliatorio realizado, NO es otra cosa que un atenuante de la presunta conducta denunciada que, en todo caso, se reitera, no hace parte de las conductas de acoso laboral por cuanto respecto del denunciado no opera la calidad de empleado ni se hicieron en el marco de una relación de subordinación laboral. En segundo lugar, en estricto sentido procesal, dicha acta de conciliación no puede ser valorada como prueba en esta instancia, por

cuanto la misma no fue pedida ni decretada, tampoco fue materia de debate, conforme lo ordena el artículo 83 del CPTSS. En tercer lugar, en caso de valorarse, ello no implica la asunción de responsabilidad por parte del codemandado Miguel Uribe Londoño, sino que, por lo contrario tal conciliación demuestra, como ya se dijo, un atenuante de la conducta denunciada en los términos del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006, según los literales c) y d) de dicha norma, los cuales establecen que son conductas atenuantes del acoso laboral: *c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias, y, d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.*

En efecto, aún si se aceptase, en gracia de discusión y por simple amplitud, que es dable valorarla, lo cierto es que la misma es totalmente estéril o inane para lo que se pretende, de su contenido tampoco se infiere una conducta de acoso laboral como tal. Muy por el contrario, sólo se desprende que las partes, amigablemente, llegaron a un acuerdo al modificar el contenido de un acta extraordinaria de accionistas, lo cual NO implica aceptar ninguna responsabilidad. Incluso en el propio contenido del acta se advierte que lo allí acordado no implica la asunción de responsabilidad alguna.

Advierte que en tal acta simplemente se aprecian una serie de deliberaciones propias de un órgano colegiado societario en la dinámica de un negocio y, en manera alguna, tiene un contexto de acoso laboral como *fantasiosamente* se quiere hacer ver desde la demanda. Que aceptar el argumento de la demandante, sería tanto como eliminar el elemento medular propio de cualquier órgano que compone una sociedad (para el caso los accionistas), en el sentido de sustraer el debate normal de la dinámica del direccionamiento de la empresa. Que una cosa es el debate que se presenta en un órgano de la sociedad (de la cual hacía parte la demandante como accionista, no como empleada), y otra, muy distinta, el acoso laboral; claramente, desde el punto de vista conceptual en la demanda se quieren confundir los dos conceptos. Todo lo anterior cobra aun mayor peso argumentativo, si se tiene en cuenta que fue el propio comité de convivencia laboral de la empresa quien concluyó, luego de las investigaciones pertinentes y haber escuchado a las partes, que lo que encontraba en este asunto era que entre estas habían “diferencias” que se generaban por cuestiones simplemente familiares de años atrás.

Por último menciona que, en cualquier circunstancia, teniendo en cuenta que la demanda se radicó ante la justicia el pasado 28 de febrero de 2022, es evidente que pasaron más de seis meses después de la fecha en que supuestamente se había incurrido en cualquier la conducta que eventualmente pudiera considerarse como de acoso laboral; y siendo ello así, como en efecto lo

es, la acción está cobijada por el fenómeno de la caducidad vigente para la época de los hechos, conforme al artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.

3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

Consiste en establecer un miembro de la junta directiva puede ser considerado como sujeto activo de acoso laboral de cara al campo de aplicación definido en el art. 6 de la Ley 1010 de 2006.

En caso afirmativo, se analizará si la señora Marcela Mejía, en su condición de representante legal y gerente de la sociedad Distrikia S.A., fue víctima de acoso laboral en las modalidades de maltrato, persecución y entorpecimiento, punto en el que se examinará si caducó la acción derivada de esas eventuales conductas, en los términos que primigeniamente lo consagraba el art. 18 ibídem.

4. CONSIDERACIONES

Múltiples son las conductas que se reprochan como constitutivas de acoso laboral. Empero, desde el líbello genitor se pretende que se declare que todas ellas provienen del señor Miguel Uribe Londoño, claro está, acusándose al empleador DISTRIKIA S.A. de no tomar ninguna medida correctiva para evitar que se continuaran ejecutando.

En el panorama descrito, NO interesa, por ahora, establecer cuáles son esas conductas, ni mucho determinar 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***.

Como se dijo, lo que debe esclarecerse es si existe legitimación en la causa por pasiva, en otras palabras, si lo preceptuado en dicha ley **resulta extensible** o aplicable a esa relación que se califica como ajena al ámbito laboral, que media entre la señora Marcela Mejía Uribe, en su condición de gerente y representante legal de una empresa, y el señor Miguel Uribe Londoño en calidad de accionista y miembro de la junta directiva.

Acudamos inicialmente a lo que prevé el art. 6 ibídem, que regula los sujetos y el ámbito de aplicación de la ley, cuyo tenor es:

Pueden ser **sujetos activos o autores** del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o **cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo**;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública; Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

– La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

– La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de **relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral**. (Resaltos de la Sala)

Se aduce que NO hay una relación laboral entre el sujeto activo y el sujeto activo. No obstante, NO puede perderse el norte del asunto pues claramente todas las conductas reprochadas, directa o indirectamente, se dieron en el ámbito laboral, relacionadas con manejos financieros de una persona en ejercicio de las funciones derivadas de un contrato de trabajo, sin miramientos a los vínculos de consanguinidad o afinidad que pudiese tener con quien identifica como su agresor.

Oportuno sería mencionar como la Corte Constitucional, a través de la sentencia C-898 de 2006 declaró inexecutable aquel literal f) del art. 3 que consagraba como una causal atenuante *los vínculos familiares*, calificándola como ilegítima e irrazonable. En aquella oportunidad se destacó que el derecho al trabajo implicaba ejercerlo en condiciones dignas y justas, y que esa protección NO podía ser menor cuando existía un vínculo familiar entre acosador y víctima, ni esto aminoraba el **respeto** debido entre miembros de ese núcleo. Adujo que *la garantía de la dignidad en el trabajo no admite una graduación de la protección en razón a vínculos familiares, pues lo anterior implicaría que existe un margen de permisibilidad para la afectación de derechos estrechamente relacionados con la dignidad humana, como la intimidad, la integridad física*. La Corte además 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.

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, pero resulta absolutamente admisible que, para un caso *sui generis* como este, pues se predica como víctima quien se encuentra en la cúspide de esa escala piramidal, se ejerzan conductas de acoso por parte de quien tiene control sobre sus acciones. Y ese poder deviene de los miembros de una junta directiva, bien como colectivo o de sus accionistas individualmente considerados.

Destáquese como dentro de las funciones asignadas por los estatutos de la sociedad a la gerente se encuentra, además de representar a la sociedad, la de *cumplir la ordenes e instrucciones que le impartan la asamblea general o la junta directiva*, quien tiene la facultad de limitarla, prohibirle y autorizarla. Consúltese el folio 46 del archivo 13 contentivo del certificado de Existencia y Representación Legal de DISTRIKIA S.A.

Ahora, podrá pensarse, ante una situación puntual que puso de presente una de las testigos, que ninguna injerencia tenía aquel accionista en la labor de la gerente. Adelantándonos un poco al estudio de la prueba testimonial, encontramos la versión de quien presta servicios de auditoría en Distrikia, señora Andry Yuliana Acosta Álvarez. Rememoró como en alguna oportunidad la señora Mejía envió un correo prohibiéndoles a los empleados entregar cualquier tipo de información a la junta directiva, en concreto al señor Uribe, intentó insertar al plenario la prueba de sus dichos, la juez lo impidió.

A continuación, se extractará lo que frente al punto adujo la demandante al absolver interrogatorio y aunque NO se trata de una transcripción literal, si recoge sus dichos, así.

Dice que ella envió una circular a todos los empleados de la compañía informando que, como representante legal, debían entregarle informes era a ella y no al señor URIBE, ello debido a que estaba presentando acoso laboral de manejos de la información de manera acomodada y una serie de acusaciones sin fundamentos en contra suya de manera muy repetitiva, lo cual lo único que pretendían era frenar la administración que el doctor Uribe estaba ejerciendo en la compañía. Aclara que lo que solicitó ella en la carta es que no se le entregara información a ninguno de los socios de la sociedad ajena a la representante legal. (El apoderado de los accionados leyó la circular). Señala que desde un principio lo que pretendía era frenar la administración de hecho que se venía presentando en la compañía donde todas las órdenes que ella venía tomando se estaban viendo afectadas y frenadas, causando un entorpecimiento del trabajo que ella realizaba, pues dice que permanentemente, el señor Uribe buscaba mediante la auditoria presionarla y tratar de hacerla quedar mal con serias acusaciones, lo cual no se evidenciaba en las otras sociedades donde él también era miembro, por cual aduce que era una actitud solamente con ella, añade que, el señor Uribe se empeñaba en llamarla *ladrona y mentirosa* pese a los hallazgos de la auditoria de los últimos años. Dice que no recuerda las palabras del texto, pero sí cuál era su objetivo del texto.

Contrario sensu, la parte actora se duele de una *contraorden* que emitió el señor Miguel Uribe de cara al pago de unas comisiones respecto de un negocio puntual y que, a su juicio, demuestran

ese poder respecto de las acciones ejercidas por la gerente. En su interrogatorio, aquel acepta que solicitó que se pagaran las comisiones, pero sólo tras recibirse un informe de auditoría. Niega que administrase la sociedad, pero sí reconoce que la gerente debía responderle a la junta. La secuencia de una serie de correos electrónicos entre el la demandante, la tesorería, la gerente comercial y el señor Miguel Uribe, de cara al pago de las comisiones en mención, se aprecian a folios 60 a 74 del archivo 01 del expediente digital. A su turno, el señor Juan Camilo Restrepo, para entonces miembro de la junta directiva, recuerda el suceso y en su declaración señala:

Conoció del negocio de TAX BELEN, sabe que la demandante autorizó el pago de las comisiones, pero no procedió porque MIGUEL URIBE de manera textual dijo en junta que *“mientras yo esté aquí no se pagan esas comisiones”*, y tiene entendido que a la final las tuvieron que pagar porque la compañía fue demandada. Ahí se evidencia ese choque

Estos dos hechos, más que una autonomía de las partes en contienda, precisamente denotan esa pugna entre la gerente y aquel miembro de la junta directiva que ciertamente, y sea decirlo desde ya, con claridad se aprecia tras una cuantiosa negociación de unos automóviles, que se aprobó en el año 2019, y generó un impacto en los estados financieros del año 2020 y una gran molestia de aquel socio, quien exigió, adecuada o inadecuadamente, la renuncia de la gerente pues consideró que las pérdidas económicas los llevarían a la quiebra e incluso insinuando que debía dejarse de capitalizar a Distrikia. Cada suceso de los que más adelante se narrarán tienen una relación directa con aquel acontecimiento que en palabras de la auditora, Andry Acosta, significaba un detrimento patrimonial por una cartera irrecuperable que ascendió a \$4.000.000.000.

En todo caso, contrario a lo considerado por la juez, no se trata de desavenencias normales entre pares, sino de la relación entre dos personas, una de las cuales, se insiste, tenía una posición de dirección respecto de quien fungía como trabajadora de la empresa.

Una intelección diferente implicaría que NUNCA podría hablarse de acoso frente a la persona que se encuentra en la parte superior o en el mayor rango de poder, pues en apariencia, NO tendría un superior jerárquico. Sin embargo, dicha exclusión NO la contempla la norma. Por el contrario, admite que se de entre pares, o incluso (aunque evidentemente de menor ocurrencia porque estaría inmerso en una justa causa de despido), en teoría puede presentarse respecto de un empleado que acosa a su superior funcional.

Piénsese que, en gracia de discusión, un mensajero de una empresa reciba una orden de un accionista, o de un miembro de la junta directiva de la organización para la cual presta sus servicios subordinados, ¿será acaso que puede negarse a cumplirla bajo el ropaje de que NO es su superior

en el ámbito laboral? Tan evidente es la obligación de acatamiento, como el respeto que debe existir entre ambos.

Así pues, el criterio teleológico, sin duda, es el que nos permite entender que, aunque en estricto sentido no existe un vínculo laboral entre un accionista y la gerente, sí existe una posición de dirección y mando del primero frente a la segunda (debía exponer resultados y rendirle informes), que torna plausible la aplicación de los lineamientos fijados en la Ley 1010 de 2006 que tiene por objetivo, entre otros, prevenir y corregir diversas formas de agresión a quien realice su actividad en el marco de una relación laboral, y precisamente, se insiste, en ese contexto surgieron las conductas que refiere la señora Marcela Mejía como constitutivas de acoso laboral, es decir, en ejercicio del rol desempeñado como gerente, siendo este, y no otro, en el que se presentaron los comportamientos que pretende se sancionen y que considera lesivos de sus derechos fundamentales, afirmando ser objeto de una especie de hostigamiento, de ahí que la protección a la dignidad no admita relativización de ninguna clase, como lo pretende la demandada al cuestionar la legitimación.

Precisamente resulta factible que en el entorno de cualquier empresa surjan conflictos derivados de la acción organizativa, pero sí de estas desavenencias se desprenden las presuntas conductas constitutivas de acoso frente a una trabajadora, merecen ser objeto de intervención, al margen que provengan de un miembro de un órgano de administración colegiado, que incluso desde lo estatuido en el Código de Comercio, tiene un gran poder decisorio sobre la gerente.

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»¹. 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).

¹ Camacho-Ramírez, A. (2018). Acoso laboral o *mobbing*. Universidad del Rosario, Bogotá, pp. 36-37.

[...]

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.

Aclarado el primer punto, centra la Sala su análisis en determinar si las conductas reprochadas pueden encasillarse en alguna modalidad de acoso laboral, expresión entendida como toda conducta **reiterada** y demostrable, encaminada 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.

La ley aludida, como se dijo, consagra varias modalidades. En tres de ellas se edifica la acción, en dos se centró el recurso de alzada.

Consultemos lo que con absoluta claridad reguló nuestro legislador en el art. 11 de la Ley 1010 de 2006. La norma, en lo que interesa a la Sala, 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.

... **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

Nótese como los ejemplos citados en la segunda noción, NO son taxativos, sino ilustrativos, tornándose admisible la ocurrencia de diversas situaciones que puedan encajar en la definición.

Enlistemos cronológicamente los sucesos aquí reprochados que, a voces de la parte actora, constituyen actos de acoso laboral. Posteriormente evaluaremos su acreditación. Veamos:

- ✓ Octubre de 2019: en junta Directiva el señor Miguel Uribe le indicó que no debía salir a vacaciones, pues antes adeudaba 70 días de trabajo. Para esa anualidad el salario de la demandante era superior a \$32.000.000 mensual.
- ✓ Noviembre de 2019: auditoría respecto de las vacaciones disfrutadas por la señora Marcela Mejía en anualidades anteriores. También Junta Directiva donde el demandando le exigió renuncia, le dijo que no la quería en la empresa, que no le gustaba su trabajo, que era mentirosa y que no iba a descansar hasta sacarla sin indemnizarla.
- ✓ Junio de 2020: correo electrónico en donde el demandado ordena que NO se pague una comisión (que ascendía a \$24.000.000). La amenazaron con llevarla a descargos, lo que nunca ocurrió.
- ✓ Noviembre de 2020: acusación por parte de Miguel Uribe de malos manejos. La agravia diciéndole manipuladora, mentirosa.
- ✓ 15 de julio de 2021: asamblea de accionistas a la que acudió en su doble calidad (gerente y socia). Reseña, *in extenso*, diversas expresiones utilizadas por el señor Miguel Uribe, que asocia a maltrato por lo ofensivas que resultan, así como el menoscabo a su dignidad.
- ✓ 2 de septiembre de 2021: asamblea de socios donde la removieron del cargo.
- ✓ 7 de septiembre de 2021: otorgamiento de una licencia remunerada para entorpecer su labor.
- ✓ 7 de diciembre de 2021: correo electrónico en el que le comunican que, tras un informe de auditoría interna, puede rendir descargos, pero no anexan dicho informe, ni le hacen cuestionamientos específicos, impidiéndole ejercer adecuadamente derecho de defensa, lo que asimila a un actuar abusivo y de persecución laboral.

Justamente aquel 2 de septiembre de 2021, cuando fue removida del cargo, la señora Marcela Mejía Uribe infructuosamente presentó denuncia de acoso laboral (folios 106 a 11 archivo 01), reseñando algunas de las conductas antes aludidas, toda vez que el 19 de octubre de 2021 el caso fue cerrado por el Comité de Convivencia Laboral (folio 112 del archivo 01), en los siguientes términos:

El comité de convivencia laboral de Distrikia SA, después de haber recibido la queja de presunto acoso laboral y escuchado a la Sra. Marcela Mejía y al denunciado Sr Miguel Uribe Londoño, y con mucha atención en lo narrado por ustedes:

evidencia que entre los involucrados hay una situación de diferencias de hace muchos años que trasciende lo laboral, al generarse la misma por su relación familiar y aunque ello puede haber tenido implicaciones en la empresa, la génesis de esta situación no está en el trabajo.

Por esta razón el comité de convivencia laboral de Distrikia SA, ha tomado la decisión de cerrar el caso denunciado por la Señora Marcela Mejía Uribe,

Es importante resaltar que, en conversación con el Señor Miguel Uribe Londoño, luego de escuchar las acusaciones en su contra, se compromete ante este comité de convivencia laboral a mejorar su asertividad en la comunicación con la Señora Marcela Mejía Uribe, a fin de fortalecer una mejor convivencia.

De conformidad con lo anterior y muy especialmente, atendiendo el compromiso que asumió el Señor Miguel Uribe Londoño como denunciado en el sentido de mejorar su comunicación con la Señora Marcela Mejía Uribe, el comité de convivencia laboral considera que cumplió su función legal del artículo 6 de la Resolución 652 de 2012, en el sentido de escuchar a los involucrados y lograr fórmulas de arreglo para la sana convivencia laboral.

El problema que aquí surge es de cara a la caducidad de la acción. Para la época de los hechos, el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006², que regulaba el tema, preveía que las acciones derivadas del acoso laboral caducarían *seis (6) meses después de la fecha en que hubiese ocurrido la conducta* a que hacía referencia esa ley. De esta manera, si la acción especial se impetró el 25 de febrero de 2022, todo lo ocurrido con antelación al 25 de agosto de 2021, se vio afectado por aquel fenómeno jurídico, de ahí que innecesario se tornaría evaluar, a profundidad, cada uno de los eventos descritos, debiéndose centrar el análisis de la Sala únicamente en los que sucedieron con posterioridad a esa data, concretamente los últimos tres enlistados.

Ahora, NO pasa inadvertido para la Sala que la importancia de referenciar lo sucedido con antelación se centra en demostrar que las conductas reprochadas son **reiteradas**. Bajo este contexto, la continuidad de un acto de acoso laboral, bajo la modalidad de maltrato, *verbi gratia*, NO se edifica en que pocas o muchas veces se utilicen expresiones inadecuadas para referenciarse a la representante legal, sino que existan diversas actuaciones o comportamientos, incluso asociados a otras modalidades, como el entorpecimiento laboral, que en su conjunto y/o sumatoria, dimensionen esa continuidad en el tiempo que exige la norma.

Dicha mirada permite entender la postura del recurrente cuando, pese a reconocer que operó la caducidad respecto de las conductas que encasilla como maltrato, continúa destacando, aun en los alegatos presentados ante esta instancia, lo ocurrido en la asamblea del 15 de julio de 2021, cuya acta fue allegada al plenario y precisamente fue anexada a la denuncia que elevó la

² Aun no había sido modificado por la Ley 2209 de 2022 según la cual Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

demandante ante la Fiscalía General de la Nación por el delito de injuria y calumnia contra el señor Miguel Uribe Londoño según se aprecia en el formato de constancia de acuerdo conciliatorio por tratarse de un delito querellable en atención a su naturaleza³.

Responde el señor MIGUEL URIBE LONDOÑO, que se hizo una modificación al texto inserto en el acta de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas del 15 de julio de 2021, de la sociedad DRISTIKIA S. A., texto que correspondió al primer orden del día, donde el señor MIGUEL URIBE LONDOÑO se manifestó sobre la gestión realizada por la señora MARCELA MEJIA URIBE en su condición de gerente de la sociedad, se anexa a la presente diligencia el texto modificado. Expresa la señora MARCELA MEJÍA URIBE que acepta la modificación en la forma mas no estar de acuerdo con su contenido que no refleja toda la realidad de la gestión realizada por toda la actividad durante los 23 años de la organización.

Tanto el señor MIGUEL URIBE LONDOÑO como el señor JUAN MANUEL URIBE LONDOÑO se compromete a que se cite a una Asamblea Extraordinaria para que los accionistas o socios de la empresa relacionada, conozcan el texto modificado. Asamblea que se realizara en el mes de mayo de 2023.

La demandada se opone a su valoración, indicando que no fue un medio deprecado ni practicado en primera instancia, y que, consecuentemente, a la luz de lo normado en el art. 83 del CPT y la SS, no puede ser incorporada al plenario. Sin embargo, omite que es una prueba sobreviniente, aunque difusa, se aprecia que el acta fue levantada el 13 de abril de 2023, momento para el cual la juez de primera instancia ya había emitido sentencia, y en todo caso es dable su valoración pues con ello no se lesiona el derecho a la defensa, toda vez que es de conocimiento del convocado a juicio, dado que la firmó y asistió a la diligencia de conciliación.

Claramente allí se indica que lo dicho en la audiencia *no se puede usar como evidencia de responsabilidad*, pero indudablemente deja entrever que múltiples expresiones utilizadas por el señor Miguel Uribe para referirse a la señora Marcela Mejía en aquella asamblea llevada a cabo el 15 de julio de 2021, eran impropias, NO de otra manera se explica el por qué fueron suprimidas, expresiones que por demás NO era la primera vez que se mencionaban.

El primigenio documento, es decir, sin los cambios introducidos con posterioridad, fue allegado con la demanda⁴, por la extensión del mismo NO resulta procedente su transcripción, pero en todo caso, se rememora lo sucedido en las últimas anualidades respecto de manejos financieros que reprochan arduamente el presidente de la Junta Directiva, señor Miguel Uribe, y aunque no es de resorte de esta Sala establecer su veracidad, aun partiendo del supuesto de que se hubiesen tomado erradas decisiones por parte de la gerente, ello no justifica ningún tipo de agresión verbal, ni lo habilita para lesionar su dignidad. No se debe normalizar el uso de palabras injuriosas o lesivas

³ Véase folios 8 a 10 del archivo 04 de la carpeta de segunda instancia.

⁴ Consúltese el archivo 01 folios 75, 99 a 105.

como *pésima gerencia, su gestión es un fracaso, sólo busca su beneficio personal, pasa por encima de quien sea necesario como caminando sobre un tapete, con falsedades, mentiras, inventa cosa, mantiene al mundo engañado*, y ello sólo por recordar lo dicho en el primer párrafo de su extensa intervención. Bien pudo exponer su descontento con absoluto decoro.

Frente a la continuidad de ese maltrato psicológico, resultan ilustrativos los dichos de los dos últimos testigos.

De un lado, el señor **NICOLAS ÁLVAREZ MESA**, gerente administrativo y financiero de Casa Británica, empresa que le brindaban a DISTRIKIA todos los servicios de gestión humana, tecnología, auditoría, tesorería y donde laboró entre el año 2015 y 2020. Pese a que no tenía un contacto permanente con la gerente, afirma que le tocó presenciar lo que califica como conductas de acoso laboral, entre ellas las auditorías muy específicas que se le realizaban a la señora Mejía, a sus actividades y horarios de trabajo, y los descalificativos que le tocó oír en reuniones y juntas donde estaba ella. Que el señor Miguel Uribe Londoño se refería a la demandante como una ladrona, mala gerente, que no trabajaba, que era mentirosa, que fueron varias veces, tanto en presencia de él en diversos espacios, como en reuniones de la junta. Reconoce que el señor Uribe no era su jefe directo, pero que era el presidente de la junta directiva, por lo que prácticamente sus instrucciones eran como si fuera su jefe. Que básicamente desde que él empezó a trabajar el señor Uribe le dijo esos comentarios de la gerente, pero que personalmente nunca le llegó a constar algún robo o algo así, que le hacía comentarios de que ella no iba a trabajar, que no iba a la oficina y así, que no era una buena gerente para la empresa. Afirma que las auditorías siempre se hacían por muchos temas, pero que, en estos casos, sí le pareció que las auditorías eran algo muy seguidas y permanente en algunas cosas como si la persona llegó o no llegó, si trabajó o no trabajó, a qué hora llegó y a qué hora salió, es decir, no eran auditorías común y corrientes como revisar pruebas documentales de actividades, sino que se salían un poco de lo normal, como de lo que hacía o no la gerente, eran como policivas donde se mandaba a una persona a vigilar si estaba o no la señora Mejía. Refiere que las auditorías se ejecutaban bajo las instrucciones que el señor Uribe daba, quien también le reclamaba a ella por lo de las vacaciones.

Similar es la versión del testigo **JUAN CAMILO RESTREPO RESTREPO**, quien justamente fue miembro de la junta directiva hasta aquel 15 de julio de 2021, cuando renunció en la asamblea de accionistas (cuya acta fue modificada por la denuncia elevada ante Fiscalía). Señala que, en más de una ocasión, presenció cómo Miguel se refería a Marcela con expresiones que no guardaban proporción con el cargo como *... me roba... o no le creo nada...* que la vio varias veces derrotada al final de alguna junta directiva, que eso ocurría en las juntas, antes, durante y después, a veces

en conversaciones entre los dos. Que tampoco le parecía el chequeo de entrada o salida de un representante legal, no tiene sentido auditar cuando tiempo se está en un escritorio, lo veía como asociado a marcarle presión a Marcela. A continuación, se extraerán algunas de sus palabras:

¿Usted le oyó decir al señor Miguel Uribe, además de que era ladrona, le oyó decir si era mentirosa, mala gerente o mala trabajadora? Hubo cosas ligadas a sus jornadas de trabajo, que no estaba en la oficina, que no cumplía con su función, y hubo otros temas relacionados con vacaciones, que tenía o no tenía derecho, que por el contrario debía días, en fin, o sea, unos temas asociados a su gestión y su quehacer y que todos los gerentes hacen que es irse de vacaciones de acuerdo a sus pedidos y su tiempo.

¿Le oyó decir al señor Uribe que la señora Marcela fuera mentirosa? Sí y decir que no le creía nada de la información que ella presentaba en la junta.

¿Le oyó decir a él que la señora Marcela fuera una mala trabajadora o mala gerente? No puedo decir que hubiese utilizado esa expresión, sino decir que ella no estaba en su puesto, que ella no iba a la oficina, por el otro lado, nosotros veíamos en la información que se presentaba en la junta, que en momentos anteriores al covid o durante el covid, se tomaron decisiones de control de gasto y se cumplían los presupuestos de venta que el KIA, como marca, le ponía al concesionario, con reconocimientos hasta en KOREA por la gestión comercial, cosa que no tenía correlación con los planteamientos del señor Miguel, respecto a que ella no fuera y de que su trabajo... es que cuando uno genera significa que hay una gestión, como control de gastos, estrategias comerciales, generando resultados, no entiende cual era el problema de que no estuviera 8 horas en la oficina. Me parece que se está haciendo una presión donde no hay lugar a ejercerla desde el punto de vista de la gestión y el resultado.

¿Quién ordenaba las auditorias sobre el horario de la representante? Hay un tema que no lo puede atestiguar, porque no estaba vinculado o en relación directa con la oficina central desde donde se generaban las decisiones de auditoria o de tesorería o personal, y que de alguna manera interfirieron en la labor de la Dra. Marcela en la gestión de Distrikia, porque no tenía esa conexión, pero por el ambiente, las conversaciones y contextos, veía una instrucción clara desde Casa Británica donde claramente permanecía el Dr. MIGUEL con incidencia en el Dr. Rendón para que se hiciera alguna cosa en las compañías, particularmente en Distrikia.

Nótese la tensa relación, incluso irrespetuosa, que existía de parte del señor Uribe con la señora Mejía, expresiones verbales ofensivas, que es dable asimilar a actos contra la integridad moral el buen nombre, que incluso llegaron a menoscabar su autoestima. Se configura claramente un acoso laboral bajo la modalidad de maltrato, ello sin mencionar lo delicado que puede resultar el hecho de que fuese en público, es decir, en presencia de subalternos, dirigido contra quien se supone era la máxima autoridad de Distrikia, empleador que por demás NO intervino oportuna ni positivamente.

Para la Corte Suprema de Justicia, dicha pasividad ha sido asimilada como una tolerancia a la conducta. Véase los razonamientos expuestos en la sentencia SL4328-2020 cuando precisó:

Por añadidura, como la sanción por no haber puesto en marcha las medidas correctivas, dicho precepto concibe esa conducta como tolerancia a la conducta de acoso, dicho de otro modo, el prescindir de las medidas preventivas y correctivas entre ellas, el procedimiento ante el comité bipartito de convivencia en respeto al debido proceso es entendido como tolerancia a la conducta de acoso.

Aunado a lo anterior, procedente sería consultar apartes de la historia clínica allegada⁵ que dan cuenta de la alteración del estado de salud⁶ de la accionante a mediados del año 2021, al ser diagnosticada con un subtipo de trastorno de adaptación con ansiedad mixta y estado de ánimo deprimido, incluso se le formuló medicamentos para ello, y fue objeto de varias citas de control, entre ellas para el manejo tanto de emociones negativas generadas en la juntas, como pensamientos productores de miedo, incluso en uno de los hallazgos se anota: *Marcela se mostró muy afectada por una transcripción de lo que dijo en la asamblea la persona que le está haciendo acoso laboral* en la empresa familiar donde trabaja, generando en la paciente un alto grado de ansiedad.

Pese a lo descrito, esta Magistratura NO se encuentra facultada declarar la existencia de esas conductas de acoso laboral, pues, como se dijo, operó la caducidad de la acción, razón por la cual ni siquiera es necesario adentrarnos demasiado en el tema, ni valorar minuciosamente lo indicado por los testigos, a quienes por demás les consta los hechos ocurrido con anterioridad al 25 de agosto de 2021, toda vez que el señor Nicolas laboró hasta el 2020, el señor Juan Camilo conformó la junta directiva hasta julio de 2021.

Todo lo examinado únicamente tenía como finalidad, examinar la persistencia de la conducta.

Aclarado lo anterior, únicamente es dable centrarnos en los últimos tres hechos que la demandante considera constitutivos de acoso laboral, pero bajo otra modalidad como lo es el entorpecimiento laboral. Así:

- ✓ 2 de septiembre de 2021: asamblea de socios donde la removieron del cargo.
- ✓ 7 de septiembre de 2021: otorgamiento de una licencia remunerada.
- ✓ 7 de diciembre de 2021: correo electrónico en el que le informan que, tras un informe de auditoría interna, puede rendir descargos, pero no anexan dicho informe, ni le hacen cuestionamientos específicos.

Recuérdese que, a voces del legislador, el entorpecimiento es asimilado, entre otras, *a toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de una labor*. La demandante considera que dicha remoción y licencia únicamente tenían como finalidad truncan su desempeño.

⁵ Folios 117 a 123 archivo 01.

⁶ Téngase en cuenta la sentencia SL17063-2017: "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".

Un primer obstáculo que afronta la Sala, de cara a la prosperidad de tal súplica, se cimenta en que ninguna de esas tres actuaciones provino de quien es identificado como autor del acoso, es decir, el señor Miguel Uribe. Destáquese que las pretensiones están dirigidas directamente contra este, para que cesen sus conductas.

Pero al margen de ello, aun bajo la hipótesis que el acoso proviniese de su empleador, existe un segundo obstáculo insuperable, relacionado con los móviles que edifican aquellas determinaciones, que para la Sala resultan razones atendibles.

En la asamblea de socios desarrollada el 2 de septiembre de 2021⁷, en la que asistieron diversos accionistas, como se dijo, personas diferentes al señor Miguel Uribe, en el orden del día se estableció que se consideraría la acción social de responsabilidad en contra de la gerente de la sociedad, es decir, de la señora Marcela Mejía. El apoderado de la sociedad Inversiones UDISRRAELI S.A. (de la cual es representante legal la persona natural aquí demandada, pues así lo confesó en el interrogatorio absuelto), en siete puntos, algunos con diversos numerales, expuso porqué las dos actuaciones de la aquí demandante habían afectado de forma grave la situación patrimonial de la compañía, indicando, entre otros aspectos, las falencias que habían tenido aquellas negociaciones, concluyendo en su intervención que el accionar de la gerente había violado los deberes estatutarios a su cargo. Invocó además el art. 25 de la Ley 222 de 1995 en virtud del cual la actora debía ser removida del cargo. Salvo un voto en contra, los restantes asistentes a la reunión avalaron tal determinación.

Y es aquí donde debemos cuestionarnos ¿comporta aquella remoción del cargo bajo la modalidad de entorpecimiento, un acto de acoso laboral cuando tiene soporte legal?

No es de resorte de esta especialidad de la jurisdicción determinar la veracidad de lo allí expuesto, la oportunidad o inmediatez para hacerlo. Le compete al juez civil. Pero lo aquí relevante es que unos accionistas ejercieron el derecho que les asistía ante el descontento con una gestión, que si bien pudo verse obstaculizada meses o años atrás, nada tiene que ver con la celebración de dos negociaciones por parte de la gerente que afectaron las arcas de la empresa (precisamente en ellas tuvo su génesis las desavenencias entre la señora Mejía y el señor Uribe, allí surgió su conflicto).

⁷ Cuyo contenido completo se aprecia a folios 36 a 40 del archivo 14.

Ahora, menciona el recurrente que tal figura, refiriéndose al art. 25 de la Ley 222 de 1995, sólo comportó un *abuso del derecho*, un *ardid mañoso* que utilizó la parte demandada para entorpecer la labor de la demandante. La norma, ubicada en la sección denominada *administradores*, es del siguiente tenor:

ACCION SOCIAL DE RESPONSABILIDAD. La acción social de responsabilidad contra los administradores corresponde a la compañía, previa decisión de la asamblea general o de la junta de socios, que podrá ser adoptada aunque no conste en el orden del día. En este caso, la convocatoria podrá realizarse por un número de socios que represente por lo menos el veinte por ciento de las acciones, cuotas o partes de interés en que se halle dividido el capital social.

La decisión se tomará por la mitad más una de las acciones, cuotas o partes de interés representadas en la reunión e **implicará la remoción del administrador.**

Sin embargo, **cuando adoptada la decisión por la asamblea o junta de socios, no se inicie la acción social de responsabilidad dentro de los tres meses siguientes, ésta podrá ser ejercida por cualquier administrador, el revisor fiscal o por cualquiera de los socios en interés de la sociedad.** En este caso los acreedores que representen por lo menos el cincuenta por ciento del pasivo externo de la sociedad, podrán ejercer la acción social siempre y cuando el patrimonio de la sociedad no sea suficiente para satisfacer sus créditos.

Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de los derechos individuales que correspondan a los socios y a terceros. (Resaltos de la Sala)

Considera el recurrente, o por lo menos ello es lo que logra entenderse de su intervención, que la norma estipula un término perentorio para ejercer la acción, so pena de que las cosas retornen a su estado inicial. Aunque no es un tema propio de esta especialidad, de la lectura del articulado otra cosa se entiende. Determina la ley que el legitimado en la causa por activa, es la asamblea o junta de socios, pero si dejan transcurrir tres meses después de adoptada aquella decisión, se amplían los facultados para ejercer la acción al poderla impetrar, entre otros, el revisor fiscal o uno de los socios.

Así las cosas, pierde relevancia el hecho de que, a la presentación de esta demanda, es decir, aproximadamente cinco meses después de la remoción, la asamblea o junta de socios hubiese o no impetrado la acción, cuya existencia referencia el demandado en los alegatos presentados ante esta instancia. Solamente se aprecia una remoción del cargo edificada en asuntos ajenos a actos de entorpecimiento laboral.

Ahora, otra determinación se asimila a la misma modalidad, la concesión de una licencia remunerada. Para algunos testigos comportó una decisión sin precedentes, extraña y que evidentemente le impedía a la demandante gerenciar la empresa, sumado a que ya no tenía el ropaje de representante legal.

Se desconoce la injerencia que pudo tener el señor Miguel Uribe al adoptarse dicha decisión.

En todo caso, para la Sala dicha licencia más que una acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor para la cual fue contratada, que por demás ya estaba restringida por la remoción del cargo, tuvo como finalidad asegurar la transparencia del último proceso de auditoría que realizaron para analizar su gestión directiva y financiera. Ello logra apreciarse en la declaración de la auditora, señora ANDRY YULIANA ACOSTA ÁLVAREZ. Afirma que recibió la orden de realizar aquel estudio el 6 de septiembre de 2021 y reseña con un lenguaje técnico pero entendible, los dos principales hallazgos de la misma, investigación que culminó con un informe rendido el 22 de noviembre de esa anualidad, que a su vez generó el despido de la demandante el 16 de marzo de 2022, tras haberse pronunciado en descargos el 7 de febrero de 2022.

En aquella oportunidad, sumado a las negociaciones que generaron disparidad entre las partes, encontraron que algunos vehículos tipo DEMO, que se utilizan para que los clientes hagan prueba de ruta, fueron vendidos por debajo del precio regular a una sociedad en la cual la demandante era representante legal, aspecto que desconocía la junta directiva.

En este orden de ideas, la transparencia de una investigación comporta una razón que justifica la concesión de aquella licencia, al margen de que se acoplase o no a los postulados que regula el CST para su otorgamiento. Lo que aquí se examina no es su legalidad, sino el que tal figura NO comporte un acto de acoso laboral y evidentemente la presencia de la persona que es objeto de auditoría, de cara a la jerarquía del cargo, pudiese eventualmente entorpecerla.

Un último acto queda por analizar. Se trata del correo electrónico enviado a principios de aquel diciembre de 2021, tendiente a poner en conocimiento de la auditada los hallazgos de la investigación. Sin embargo, las falencias que pudiese tener el correo de cara a los archivos anexos, o la vaguedad del requerimiento, bajo el supuesto que existiesen tales imprecisiones, en nada se asemejan a actos de entorpecimiento laboral. Cosa diferente es la lesión al debido proceso, o la obstaculización del derecho de defensa para efectos de rendir descargos. Frente al punto fue abordada la actora en el interrogatorio absuelto, mostrándose evasiva al responder, pues pese a la dimensión del asunto, manifestó no recordar si en febrero del año siguiente rindió el respectivo informe de descargos, tras tener acceso a la documentación pertinente, señaló que era de usanza estar contestando descargos.

Ahora, NO pasa inadvertida para la Sala aquella inferencia, por denominarla de alguna manera, que efectúa el apoderado de la demandante al presentar los alegatos en esta instancia. Sostiene

que el acta de conciliación implica que la conducta de maltrato se entienda perpetuada hasta la suscripción de dicho documento. Estas son sus palabras:

Esas conductas de maltrato laboral que se plasmaron en el Acta # 66 de Asamblea de Accionistas persistieron en el tiempo; manifestaciones que mi mandante consideró calumniosas e injuriosas. Y decimos que persistieron en el tiempo porque solo hasta el mes de abril de 2023, es decir, de este mismo mes y año en que se presentan estas alegaciones, FUE MODIFICADO el contenido del acta, en vista de denuncia penal que por los delitos de injuria y calumnia que presentó la demandante contra el hoy demandado MIGUEL URIBE LONDOÑO.

Sin embargo, la modificación del acta no amplía los términos para contabilizar la caducidad de la acción, menos aun cuando el legislador expresamente previó que dicho conteo se efectuaría a partir de la fecha en que *ocurrió la conducta*, NO aquella data en que se reparó un eventual daño.

Recuérdese en este punto que en diversas ocasiones nuestro órgano de cierre ha señalado, en sentencias como la 66.974, que formar el convencimiento con el principio de la sana crítica implica que el juez debe fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables. Conforme a lo dispuesto en el artículo 61 del CPT y la SS, el operador jurídico puede apreciar libremente los diferentes medios de convicción, que en caso le permiten, en ejercicio de las reglas de la sana crítica, escoger dentro de las probanzas allegadas al informativo aquellas que mejor lo persuadan.

Y bajo esta precisión se concluye que operó la caducidad de la acción derivada del acoso laboral bajo la modalidad de maltrato tornándose improcedente cualquier declaratoria, y respecto del entorpecimiento que se invoca, es inexistente una conducta que pueda enmarcarse en dicho postulado.

En los términos expuestos, pero por razones diferentes, 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 \$50.000 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**, por razones diferentes, la sentencia proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín dentro de la acción especial de fuero sindical impetrada por la señora **MARCELA MEJÍA URIBE** identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 43.733.587, en contra de la sociedad **DISTRIKIA S.A.** y el señor **MIGUEL URIBE LONDOÑO**, 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 \$50.000 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: **MARCELA MEJÍA URIBE**
Demandado: **DISTRKIA S.A. y MIGUEL URIBE LONDOÑO**
Radicado No.: 05001-31-05-015-2022-00099-02
Tema: acoso laboral
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