

**TEMA: ACOSO LABORAL** - Necesariamente debe en estos casos acreditarse la conducta realizada a efectos de dar aplicación a las prerrogativas que se contemplan por retaliación, entre ellas, dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral. /

**HECHOS:** Se solicita que se declare que la señora Ana Eugenia Gaitán Gaviria ejerció conductas de acoso laboral contra el señor Cristian Javier Montezuma Mora; la terminación del contrato de trabajo sin justa causa por parte de Escafandra S.A.S. y se condene a la señora Ana Eugenia Gaitán Gaviria a pagar la sanción contemplada en el numeral 3° del artículo 10° de la ley 1010 de 2006; en forma solidaria a la señora Ana Eugenia Gaitán Gaviria y a Escafandra S.A.S. a pagar una indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa; a Escafandra S.A.S. a pagar por concepto de indemnización moratoria. En primera instancia se declaró probada la excepción denominada inexistencia de conductas descritas por acoso laboral y absolvió a las demandadas de las pretensiones relacionadas con este tema; declaró que Escafandra S.A.S. actuó de mala fe en el pago tardío de las prestaciones sociales, condenándola al pago por concepto de sanción moratoria en favor del señor Montezuma Mora. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si obra prueba en el proceso con la cual se demuestren las conductas constitutivas de acoso laboral endilgadas a las codemandadas.

**TESIS:** (...) El acoso laboral se encuentra definido en el artículo 2º de 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”, constituido por toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. El artículo 7º ibídem, señala las conductas consideradas como de acoso laboral, debiendo acreditarse su ocurrencia en forma repetida y pública y en el 8º las que no lo son, de donde se destaca que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso. El Juez de Primera Instancia explicó que en el proceso no obra prueba con la cual el demandante cumpla con su carga de demostrar las conductas enlistadas en la carta de renuncia, relacionadas con trato desobligante, obligación de trabajo excesivo, desautorización de directrices, seguimiento insidioso, entre otras o que las demandadas con sus actuaciones le infundieran miedo, intimidación, terror y angustia, perjuicio laboral o lo indujeran a renunciar. Acerca de este tema, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1413-2021 indicó que “...necesariamente debe en estos casos acreditarse la conducta realizada a efectos de dar aplicación a las prerrogativas que se contemplan por retaliación, entre ellas, dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral...”. Así mismo, en SL1436-2024 recordó que “...es indispensable la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente...” (...) Con fundamento en lo antes explicado, esta Sala de Decisión Laboral no encuentra acreditadas conductas constitutivas de acoso laboral por parte de las codemandadas, derivadas de requerimientos o solicitudes relacionadas con las funciones propias del accionante como Director de Operaciones. (...) según la Ley 1010 de 2006, la víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral; también podrá solicitar la

intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral. (...) Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente, confirmar en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia (...)

M.P: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 23/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

## SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintitrés (23) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)

### SENTENCIA

**Proceso** : ESPECIAL – ACOSO LABORAL  
**Demandante** : CRISTIAN JAVIER MONTEZUMA MORA  
**Demandados** : ESCAFRANDRA S.A.S., ANA EUGENIA GAITÁN  
GAVIRIA en calidad de Directora General  
**Radicado** : 05001 31 05 022 2024 00041 01  
**Temas y Subtemas** : Conductas constitutivas de acoso laboral  
**Decisión** : Confirma Decisión Absolutoria  
**Sentencia No** : 172

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

## **ANTECEDENTES**

### **Pretensiones:**

**Se declare: Que la señora Ana Eugenia Gaitán Gaviria ejerció conductas de acoso laboral contra el señor Cristian Javier Montezuma Mora; la terminación del contrato de trabajo sin justa causa** por parte de Escafandra S.A.S. fundamentada en la causal contemplada en el numeral 2° del artículo 10° de la ley 1010 de 2006 como sanción al empleador atendiendo a que la renuncia del trabajador fue provocada en el acoso laboral del que fue víctima por parte de su superior jerárquico. **Se condene: a la señora Ana Eugenia Gaitán Gaviria a pagar la sanción** contemplada en el numeral 3° del artículo (10° de la ley 1010 de 2006; **en forma solidaria a la señora Ana Eugenia Gaitán Gaviria y a Escafandra S.A.S. a pagar una indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa** en cuantía de \$32.571.093; **a Escafandra S.A.S. a pagar \$16.501.329 por concepto de indemnización moratoria**; se ordene a la sociedad demandada expedir certificación laboral; costas procesales.

### **Hechos relevantes de la demanda:**

Se afirma que el demandante **celebró contrato de trabajo a término indefinido con Escafandra S.A.S. el día 20 de noviembre de 2017**, para desempeñarse como Director de Operaciones en horario de 7:45 a.m. a 5:45 p.m.; **la señora Ana Eugenia Gaitán Gaviria en calidad de superior jerárquico,**

**durante los años 2022 y 2023, emprendió una serie de conductas hostiles y persecución laboral**, manifestada en expresiones verbales injuriosas, reiterativas y arbitrarias, tales como descalificaciones, comunicaciones constantes por fuera del horario laboral, sobre carga laboral, desautorizaciones de las directrices dadas por el accionante a sus subalterno, **lo que provocó su renuncia el día 1° de octubre de 2023**. Aduce que el día 5 de diciembre del mismo año se realizó la liquidación y pago efectivo derivado de la finalización del vínculo. Recientemente, ha recibido actos de persecución y desprestigio por parte de su ex jefe, remitiéndole correos electrónicos a clientes del demandante, para que no se valgan de sus servicios profesionales, lo que ha generado la terminación de contratos conseguidos por sus propios medios. Agrega que la sociedad demandada no cuenta con Comité de Convivencia Laboral.

### **Respuesta a la demanda:**

El apoderado judicial de la señora **ANA EUGENIA GAITÁN GAVIRIA y de ESCAFANDRA S.A.S.**, aceptó lo referente a la existencia del contrato de trabajo celebrado con el demandante, extremos temporales, cargo desempeñado, la calidad de superior jerárquico de la señora Ana Eugenia Gaitán Gaviria, la liquidación y pago de lo adeudado. Explicó que el señor Cristian Javier se desempeñó en un empleo de dirección, confianza y manejo, no estaba sometido a un horario laboral, la actividad era desempeñada de manera remota desde el celular o por reuniones virtuales; sostiene que se confunden órdenes encaminadas al buen desempeño de las directrices y la función

empresarial, como la formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional. Sobre la fecha de pago de lo debido afirma que no fue deliberado, pues se le envió carta para que revisara la liquidación y la aprobara, aunado a que no se contaba con su renuncia intempestiva, pues nunca manifestó el presunto acoso laboral y era conocedor de las difíciles condiciones económicas por las que atravesaba la empresa, que acumulaba deudas por pasivo corriente y con la DIAN, por lo que no contaba con el dinero de su liquidación que eran \$18.610.000, no obstante, realizó lo posible para recaudarlo y cancelarlo lo antes posible, una vez fue aceptada la liquidación en el mes de noviembre. Se opuso a las pretensiones de la demanda y formuló en su defensa las excepciones denominadas inexistencia del derecho para pedir, falta de demostración de perjuicios, inexistencia de conductas descritas por acoso laboral, inexistencia de la obligación, buena fe, cobro de lo no debido, prescripción, innominada.

### **Sentencia de Primera Instancia:**

**El Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Medellín**, mediante Sentencia del 24 de junio de 2024<sup>2</sup>, **declaró probada la excepción denominada inexistencia de conductas descritas por acoso laboral y absolvió a las demandadas** de las pretensiones relacionadas con este tema. **Declaró que Escafandra S.A.S. actuó de mala fe en el pago tardío de las prestaciones sociales**, condenándola al pago de **\$15.232.000 por concepto de sanción moratoria** en favor del señor

---

<sup>2</sup> Proceso asignado a este Despacho por la Oficina de Apoyo Judicial mediante acta de reparto del 31 de julio

Montezuma Mora. Impuso condena en Costas a cargo de Escafandra S.A.S., fijando como agencias en derecho la suma de \$1.142.400 en favor del demandante.

### **Recursos de Apelación:**

El **apoderado del demandante** solicita se revoque la decisión de primera instancia y en su lugar, **se declare que existen conductas de acoso laboral** por parte de las codemandadas, accediéndose a las pretensiones formuladas en la demanda.

Sostiene que **existen múltiples factores que prueban las conductas de acoso laboral** afirmadas en la demanda; el supuesto cargo de dirección, confianza y manejo para el cual fue contratado el señor Cristian Javier no existe siquiera, ya que el contrato aparece firmado solo por el patrono y no por el trabajador; de la naturaleza de dicho empleo solo se enteró en el interrogatorio de parte, de manera sorpresiva, anotando que también desempeñaba otras funciones operativas, no solo direccionar, sino ejecutar, cuando la empleadora en reuniones demeritaba sus capacidades.

Refiere a que el *a quo* incurrió en confusión en la **valoración del testimonio de la señora Angela María Restrepo**, pues no existe duda en que **ella renunció en enero de 2024, pero no en diciembre de 2023** durante la cena navideña como entendió el Despacho. Aclara que si bien no es

objeto de este litigio, para el Juzgado fue importante el testimonio y explica que la renuncia de la testigo fue presentada mediante carta para irse de la empresa por lo aburrida y desesperada que estaba, como expresó, dejando claro en la audiencia la emotividad, con las verdaderas razones de su renuncia; lamentablemente **es la única declaración con la que se contaba**, ya que por fuera todo el mundo quiere evidenciar lo ocurrido al interior de **las empresas** pero a la hora de expresarlo en un Juzgado, **la gente** no tiene esa disposición; menciona al trabajador **Jaime** quien también renunció en las mismas condiciones, **se le pidió rendir testimonio pero no accedió**.

**La demandada no desvirtuó los actos de acoso laboral**, las personas presentadas no asistían a las reuniones, una de ellas lo hizo en dos ocasiones por allá escuchando y **no podían enterarse de dichos actos**, además que son subordinados y bajo dependencia de la señora Ana Eugenia Gaitán Gaviria, por lo que pondrían en riesgo su trabajo al declarar contra su patrona; máxime que no existe Comité de Convivencia Laboral para formular las quejas que son recibidas por la misma dueña y Gerente quien decide sobre los conflictos laborales presentados con ella misma; solicita se compulse copias al Ministerio de Trabajo para que se impongan las sanciones correspondientes, máxime cuando la posición dominante se ejerce de manera abusiva.

Se evidencian **múltiples correos enviados a las 10 u 11 de la noche**, cuestionando si no es suficiente el cumplimiento de la jornada laboral semanal, con las reuniones



de los viernes, para imponer obligaciones estando el trabajador en descanso; **así no fuera para desarrollar la actividad de inmediato**, desde el domingo a las 10 de la noche quedaba en la mente del trabajador pensar en su trabajo y planear lo que haría al día siguiente.

Solicita se revisen las pruebas aportadas, con el fin de sancionar y **evitar que se sigan presentando las conductas, con los demás empleados de la misma empresa**, como lo expresó la señora **Ángela Restrepo quien se aguantó los tratos** de la señora Ana Eugenia con el propósito de adquirir su pensión, tratos que no soportó el señor Cristian Javier y fue obligado a renunciar.

Por su parte, el apoderado de **Escafandra S.A.S.** se opone a la **sanción moratoria** impuesta, debiéndose realizar una valoración de los hechos que rodearon el incumplimiento en el pago oportuno de las prestaciones sociales; en interrogatorio **el señor Cristian confesó haber defraudado a la sociedad quitándole una empresa que generaba 12 millones de pesos mensuales**, que creaba un déficit económico fuerte, hecho no tenido en cuenta; su terminación se dio de manera abrupta, no existió la aducida conducta de acoso laboral, ni siquiera prueba sumaria de ello al menos para que Escafandra S.A.S. hubiera previsto la terminación, que fue intempestiva; llevándose una de las empresas y quería llevarse otra, en ejercicio del cargo que le permitía acceder a información privilegiada, pero no pudo, ya que la representante legal de Global no quiso entregarle datos, existiendo mala fe pero del

señor Cristian; quiso quitarle a la demandada clientes para prestarles servicios personales, no conforme con el salario que devengaba. Admite que el trabajador no debe asumir las pérdidas de la empresa, pero en el caso no existen pérdidas y tampoco se le hizo partícipe y nadie está obligado a lo imposible; su liquidación no era por un valor menor, sino por 19 millones de pesos, sumado al déficit fiscal y económico de la empresa conocido por el accionante, la señora Ana Eugenia realizó un préstamo para cancelarle demostrando así buena fe, mientras que debía continuar pagándole el salario a los demás trabajadores; a la DIAN también se le efectuó el último pago en noviembre del año 2023.

### **Alegatos de conclusión:**

Los apoderados del demandante y las codemandadas reiteraron argumentos expuestos en el trámite de Primera Instancia y al sustentar los recursos de Apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

### **CONSIDERACIONES**

La competencia de esta Corporación está dada por los

artículos 12 y 13 de la Ley 1010 de 2006, concordado con los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

### **Conflicto Jurídico:**

**El asunto a dirimir consiste en verificar si procede modificar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si obra prueba en el proceso con la cual se demuestren las conductas constitutivas de acoso laboral endilgadas a las codemandadas, que den lugar a las consecuencias contempladas en la Ley 1010 de 2006; así mismo, si hay lugar a revocar la condena por sanción moratoria impuesta a Escafandra S.A.S.**

**Encontrando esta Sala de Decisión procedente confirmar la decisión de Primera Instancia;** por las siguientes razones:

**Está por fuera de discusión** que entre el señor Montezuma Mora y Escafandra S.A.S., **existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 20 de noviembre de 2017 hasta el día 1º de octubre de 2023**, fecha en que terminó por renuncia del trabajador, quien se desempeñó como Director de Operaciones, con un salario de \$7.616.000 mensuales.

**En lo referente a que existen múltiples factores que prueban las conductas de acoso laboral** afirmadas en la demanda, aduce el apoderado del demandante que **el contrato** aparece firmado solo por el patrono y no por el trabajador, el a quo incurrió en confusión en la **valoración del testimonio de la señora Angela María Restrepo** en cuanto la época de su renuncia, **múltiples correos enviados** a las 10 u 11 de la noche. Al respecto tenemos que:

El **acoso laboral** se encuentra definido en el **artículo 2° de 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”, constituido por **toda conducta persistente y demostrable**, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o **inducir la renuncia** del mismo. El artículo 7° ibídem, señala las conductas consideradas como de acoso laboral, debiendo acreditarse su ocurrencia en forma **repetida y pública y en el 8° las que no lo son**, de donde se destaca que **no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso**.

**El Juez de Primera Instancia explicó** que en el proceso no obra prueba con la cual el demandante cumpla con su carga de demostrar las conductas enlistadas en la carta de renuncia, relacionadas con *trato desobligante, obligación de trabajo excesivo, desautorización de directrices, seguimiento insidioso*, entre otras o que las demandadas con sus actuaciones le infundieran miedo,

intimidación, terror y angustia, perjuicio laboral o lo indujeran a renunciar.

**Acerca de este tema**, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1413-2021 indicó que “...**necesariamente debe en estos casos acreditarse la conducta realizada a efectos de dar aplicación a las prerrogativas que se contemplan por retaliación, entre ellas, dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral...**”. Así mismo, en **SL1436-2024** recordó que “...**es indispensable la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente...**” reiterando SL17063-2017 y SL058-2021; veamos:

“... Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibidem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral...” (Negritas y subrayas son del texto).

Con fundamento en la normatividad y jurisprudencia citadas, procede esta Judicatura a valorar las pruebas aducidas por el apoderado del demandante, conforme a la libre formación del convencimiento, atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes, como dispone el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Sostiene la parte activa del proceso que el señor Cristian solo se enteró de manera sorpresiva en el interrogatorio de parte rendido en la audiencia, sobre la naturaleza de su

empleo catalogado como de dirección confianza y manejo; afirmando que el contrato de trabajo aportado solo aparece firmado por la empleadora, el cual obra a folios 22 a 24 archivo 11 C01; no obstante, el hecho que el documento carezca de la firma del señor Cristian no le resta validez, puesto que desde la presentación de la demanda reconoció su existencia, en los términos allí pactados, en cuanto a la modalidad, inicio del vínculo, el cargo, salario, jornada, funciones, que se acompañan con lo allí estipulado; adicionalmente, en interrogatorio se le preguntó si leyó el contrato de trabajo y respondió que sí, pero que no recordaba si se establecía que el cargo era de dirección, confianza y manejo; constatándose que en la cláusula tercera cuando se regula el tema salarial, aparece “...el 20% tiempo suplementario, diurno o nocturno, en que deba laborar el empleado, **dada su calidad de empleado de confianza**, ya porque el empleador se lo solicite o él decida laborar para cumplir sus responsabilidades laborales, y el 10% remunera un eventual trabajo nocturno, cuando la jornada, en razón de sus funciones, se ejecute en este periodo de tiempo...” (Negrillas fuera de texto); por tanto, **en el contrato de trabajo si está pactada dicha cláusula**, de manera que no pudo ser sorprendido con este concepto en el interrogatorio como aduce el apoderado; cosa distinta es que el demandante no lo recordara, habiendo aceptado que leyó su contenido.

No obstante, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1068-2021**, indicó que el trabajador de dirección confianza y manejo no es una condición que se adquiere en virtud de una cláusula, sino en razón de la índole de sus funciones, exigen características como honradez, rectitud y lealtad, **tiene más relación con las condiciones en que se desempeña la labor, por el especial**

**grado de compromiso, confianza y vinculación con los intereses del empleador y el manejo de la empresa,** reiterando SL38783-2011, SCL Rad. 24428-2006, SCL 14 de marzo de 1989, Rad.2.189.

Y en este caso, válidamente podría inferirse que las funciones desempeñadas por el demandante como Director de Operaciones de la compañía, encajan en la descripción de un empleado de confianza, teniendo en cuenta que en el interrogatorio informó que sus funciones implicaban **dirigir y ejecutar** todo lo relacionado con el área de operaciones, para lo cual contaba con un equipo de personas a cargo como expresó en la carta de renuncia, aunado a que la Gerente señora Ana Eugenia, expuso que el señor Cristian ejercía su actividad en gran parte por fuera de las instalaciones de la compañía, desde su casa, interactuando con los clientes y que él era responsable de sus cosas; reconociéndose que no se cuenta con mayor información o detalles de la labor ejercida por el accionante para concluir de manera contundente, si la naturaleza de confianza pactada era acorde a la realidad.

Más allá de ello, nótese que en el contrato de trabajo se pactó la posibilidad de jornadas en tiempo suplementario, diurno o nocturno, para lo cual se fijó un 20% de la remuneración, de donde puede decirse que no resultaría extraño a lo estipulado por las partes, que la Gerente, dueña o representante legal de Escafandra S.A.S. requiriera del señor Cristian la ejecución de algunas tareas en dichas jornadas.

En todo caso, si bien está acreditado en el expediente

que, la señora Ana Eugenia en su calidad de Gerente, en días sábados y domingos a distintas horas, remitió correos electrónicos a unos empleados con copia al demandante o a éste directamente, lo cual fue aceptado por ella en interrogatorio; lo cierto es que, el demandante en declaración de parte dijo que se trataba de correos informativos o dirigidos a otra persona con copia a él, esto es, para estar enterado de alguna situación inherente a su empleo y que **“a veces”** era información para presentar a primera hora del día hábil siguiente, lo que cuestionó por tratarse de días en fin de semana cuando estaba en descanso.

Frente a lo anterior, debe indicarse que, de lo expuesto tanto por el accionante como por la representante legal, así como del contenido de dichas comunicaciones aportadas con la demanda, se extrae que se trataba de comunicaciones o solicitudes relativas al desarrollo e implementación de proyectos donde intervenía el señor Cristian; explicando la señora Ana Eugenia que pedía información sobre cumplimiento de compromisos pero no con el ánimo que fueran ejecutados en ese tiempo, sino al día hábil siguiente, lo cual fue reconocido por el demandante y precisó que era **“a veces”**, lo que descarta que se tratara de una conducta persistente y repetida, como se establece en la Ley 1010 de 2006; recuérdese también que **no constituye acoso laboral** conforme al artículo 7° literal e) *“...La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución...”*.



Adicionalmente, la **testigo Ángela María Restrepo Giraldo** respondió que **el horario normal de labores era de 7:45 am a 5:45 pm** y que, **en ocasiones**, se requería que el grupo realizara labores en horario suplementario para montaje de algún proyecto, pero no más y **desconoce si al demandante lo requerían para laborar en fines de semana**, específicamente respondió “**se lo mío**”.

Con fundamento en lo antes explicado, esta **Sala de Decisión Laboral no encuentra acreditadas conductas constitutivas de acoso laboral por parte de las codemandadas**, derivadas de requerimientos o solicitudes relacionadas con las funciones propias del accionante como Director de Operaciones.

**En lo referente a que el a quo incurrió en confusión en la valoración del testimonio de la señora Angela María Restrepo**, pues no existe duda en que **ella renunció en enero de 2024, pero no en diciembre de 2023 durante la cena navideña como entendió el Despacho**; debe indicarse que dicho entendimiento en nada influye respecto a la decisión adoptada en Primera Instancia, pues escuchada la declaración de la citada testigo, se observa que en gran medida se dedicó a realizar manifestaciones personales o a expresar subjetividades, acerca de su experiencia laboral en la compañía. Concretamente sobre las conductas endilgadas por el señor Cristian, dijo que se realizaban reuniones los viernes cada ocho días y los lunes cada quince días, habiendo presenciado cuando la Gerente les decía que el trabajo no lo estaban haciendo bien, que no se cumplía, cuestionó la forma en que “nos trataba”, la forma de hablar, el tono de “desprecio y de minimizar”,

conductas que eventualmente podrían ubicarse en los supuestos contemplados en la Ley 1010 de 2006 como constitutivas de acoso; no obstante, se requiere prueba demostrativa para la verificación de esos hechos, lo que no se logra con la declaración de la testigo, quien se reitera, hizo mención en gran parte a su situación personal o en plural, sin especificar en cuál de esas reuniones o circunstancias de tiempo, modo y lugar concretas se habría dado tal circunstancia.

Se le consultó a la testigo si sabía sobre alguna queja o que el señor Cristian hubiere manifestado algo a alguien sobre los mencionados tratos y respondió que **no sabe**, dijo que **no conoce de afectaciones a la salud del demandante**, ya que **él tampoco es que estuviera mucho tiempo en la oficina**, precisó **“realmente poco me enteraba”**, **el demandante no le comentó nada sobre su renuncia o los motivos allí expresados** pues no eran tan amigos.

Explicó también la deponente que laboraba por prestación de servicios y se le había autorizado ejercer desde casa, razones por las que no se veía frecuente con el señor Cristian; precisando que laboró seis años en la compañía desde 2018, renunció en noviembre de 2022 y volvió en enero de 2023 quedándose un año más ya que estaba por causar la pensión de vejez; debiéndose resaltar que el conocimiento expresado por la testigo sobre la forma en que se desarrolló la relación del señor Cristian con su superior, fue muy superficial o en realidad no conocía sobre el tema; debiéndose resaltar que el mismo apoderado al sustentar el recurso, evidencia la **orfandad**

**probatoria**, al explicar que se trata de **la única declaración con la que se contaba**, ya que *por fuera todo el mundo quiere evidenciar lo ocurrido al interior de las empresas pero a la hora de expresarlo en un Juzgado, la gente no tiene esa disposición; menciona al trabajador Jaime quien también renunció en las mismas condiciones, se le pidió rendir testimonio pero no acedió*; mencionando también en forma genérica *las empresas y la gente*, sin especificar a qué empresa o persona se refería.

De otro lado, el demandante mencionó en la carta de renuncia y en su declaración, alteraciones en el entorno familiar y en el sueño, desespero, que lo llevaron a buscar valoración médica, sin que se aportara prueba documental o testimonial que así lo sustentara y específicamente la única testigo señora Ángela María dijo desconocer tales circunstancias.

En similar sentido, **solicita el recurrente se revisen las pruebas aportadas, con el fin de sancionar y evitar que se sigan presentando las conductas, con los demás empleados de la misma empresa**; tema que escapa al objeto del litigio de este proceso, donde lo discutido es si existieron conductas constitutivas de acoso laboral frente al accionante y no respecto de otras personas o empleados quienes no formaron parte de la demanda, ni fueron vinculados. Se resalta que la representante legal de la demandada informó que en la compañía nunca ha habido quejas por acoso laboral y en el interrogatorio, el demandante manifestó que nunca presentó en la compañía una queja por acoso, aunque sí sostuvo conversaciones personales con la Gerente sobre el trato que calificó como fluido, pero no cordial.

Anotándose que la ausencia de un Comité de

Convivencia Laboral – como aducen el demandante y el apoderado - no impide que el trabajador exponga las situaciones que considere, estarían siendo constitutivas de acoso laboral, pues conforme a lo señalado en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, la víctima del acoso laboral **podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo**, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral; también **podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente** a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

**Respecto a que se compulse copias al Ministerio del Trabajo para que se impongan las sanciones correspondientes**, mencionando el apoderado que la compañía no cuenta con Comité de Convivencia Laboral para formular las quejas que son recibidas por la misma dueña y Gerente, quien decide sobre los conflictos laborales presentados con ella misma; debe decirse que el profesional del derecho cuenta con los conocimientos y plena facultad para, por su propia cuenta, acudir ante la autoridad administrativa, para poner en conocimiento las situaciones que califica como irregulares en la sociedad demandada y solicitar que se adopten las medidas a que haya lugar.

Así las cosas, al no encontrarse debidamente acreditadas las conductas constitutivas de acoso laboral

aducidas por el demandante, teniendo éste la carga de la prueba, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia, en cuanto absolvió a las codemandadas de las consecuencias jurídicas derivadas de dicha pretensión.

**Acerca del recurso interpuesto por el apoderado de Escafandra S.A.S., quien se opone a la condena por sanción moratoria,** tenemos que:

**El asunto referente a que en interrogatorio el señor Cristian confesó haber defraudado a la sociedad quitándole una empresa que generaba 12 millones de pesos mensuales,** que creaba un déficit económico fuerte, hecho no tenido en cuenta, no corresponde con lo expresado por el señor Cristian en interrogatorio, quien sí manifestó que desde noviembre de 2023, mes siguiente a su renuncia en Escafandra S.A.S., presta servicios como independiente a una firma denominada Repronat dándole asesorías, afirmando que no corresponde a los mismos servicios que ofrece la sociedad aquí demandada y tampoco se ventiló en el proceso, menos está acreditado, si se trataba de uno de los clientes o el monto de la operación mensual con dicha firma; tampoco hizo parte del litigio si existía alguna cláusula de exclusividad, de confidencialidad o prohibición de contratar o prestar servicios con determinadas sociedades; correspondiéndole a la demandada acudir ante las autoridades competentes, en caso de considerar que el demandante incurrió en actos de competencia desleal, de desviación de la clientela, de confusión, imitación, comparación o similar, contemplados en la Ley 256 de 1996. En todo caso, son circunstancias que

además de no estar probadas, no tienen la virtud de justificar el tiempo de dos meses que tardó Escafandra S.A.S. para cancelar las prestaciones sociales al demandante.

**También sostiene el apoderado de la sociedad demandada, que en este caso no existen pérdidas de las cuales se hubiere participado al trabajador, que su liquidación era una suma alta por 19 millones de pesos, sumado al déficit fiscal y económico de la empresa y que la señora Ana Eugenia realizó un préstamo para cancelarle demostrando así buena fe, mientras debía continuar pagándole el salario a los demás trabajadores y los impuestos a la DIAN.**

Al respecto, **la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia tiene señalado que la crisis financiera de la empresa no constituye por sí sola una conducta justificante del impago de los salarios y prestaciones**, siendo necesario que el empleador demuestre que esa circunstancia le produjo una insolvencia o iliquidez tal que le impidió cumplir con sus obligaciones laborales (SL845-2021); sanción de la cual no se exonera ni siquiera ante escenarios de liquidación empresarial (SL3140-2020).

Desde la respuesta a la demanda se anunció que la compañía contaba con unos pasivos altos (\$834.000.000 a octubre de 2023 cuando renunció el empleado demandante) y que debía a la DIAN \$128.158.000, lo que sumado a la renuncia intempestiva del trabajador hacía difícil el pago oportuno; frente a lo cual debe decirse que si bien no se trata de pérdidas imputadas al trabajador, lo cierto es que se infiere, constituyen la realidad financiera de la compañía, desconociéndose los

antecedentes que conllevaron a tal situación económica, pues no se explicó o documentó cuáles fueron las razones que generaron la acumulación del tal pasivo para octubre del año 2023, tratándose de información relevante para descifrar si obedecía a consecuencias por decisiones administrativas o gerenciales o a factores externos no atribuibles a la compañía.

De otro lado, se verifica que la DIAN libró orden de pago contra Escafandra S.A.S. por la suma de \$128.158.000 mediante el mandamiento No 20220302001998 del 4 de junio de 2022 (folio 28 archivo 11), esto es, se trata de un cobro generado desde hacía más de un año antes de la renuncia del trabajador y allí se relacionan las deudas de la compañía, por concepto de ventas y retención, de los años 2016, 2019, 2020 y 2021, lo que muestra que corresponde a incumplimientos de la sociedad desde hacía 7 años anteriores a que el trabajador decidiera renunciar y acumulados hasta el año 2021.

Contexto que, si bien pudo poner en aprietos económicos a la compañía, dado el tipo de incumplimientos y su antigüedad, no es admisible para justificar el retardo en el pago de las acreencias laborales, sin que pueda dejarse de lado que el pago del salario y los créditos laborales gozan de privilegio en el ordenamiento (artículo 2495 del Código Civil), pues de ellos depende el sustento de los trabajadores y sus familias, estando a cargo del empleador realizar todos los esfuerzos a su alcance para cumplir con ellos de manera oportuna, tal como ha indicado el órgano de cierre de la especialidad laboral (SL845-2021); **habiendo lugar a confirmar la sentencia en cuanto condenó al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del**

## **Código Sustantivo del Trabajo.**

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente, **confirmar** en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia, incluyendo lo relativo a la condena en Costas.

### **COSTAS:**

**No se condenará en Costas en esta Segunda Instancia**, teniendo en cuenta que apelaron los apoderados de ambas partes y ninguno de los recursos prosperó; conforme a lo establecido en el artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas que por vía de



Apelación se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

**SEGUNDO:** No se condena en **Costas** de Segunda Instancia, según lo indicado en la parte motiva.

**TERCERO:** Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

**Los Magistrados,**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**

**Ponente**



**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**



**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**