

**TEMA: TERMINACIÓN UNILATERAL** - En el precedente constitucional se ha determinado entre las reglas ante la terminación unilateral en los casos en que se invoca justa causa, la oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso de manera previa al despido./ **ACOSO SEXUAL** - Si bien resulta como un factor común el que sean mujeres las víctimas de este flagelo en el contexto de las relaciones de trabajo; en todo caso, se trata de una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

**HECHOS:** El demandante pretende que se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa, los perjuicios por concepto de daños morales, indexación, costas y agencias en derecho. En audiencia pública del 09 de abril de 2018 la A quo tomó las siguientes decisiones: CONDENÓ a INDUSTRIAS FATELARES S.A.S. Inconforme con la decisión la demandada apeló la decisión. Por tanto el problema jurídico se concentra en determinar si ¿La terminación del contrato de trabajo por INDUSTRIAS FATELARES S.A.S. el 24 de marzo de 2017 se efectuó con el respeto al debido proceso conforme lo definido en nuestro Ordenamiento Jurídico? ¿Se acreditó por la sociedad la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del señor ARNOLDO GALLEGO GRISALES?

**TESIS:** En el precedente constitucional se ha determinado entre las reglas ante la terminación unilateral en los casos en que se invoca justa causa, la oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso de manera previa al despido. En los mismos términos, la sala de Casación Laboral ha señalado en su jurisprudencia reiterada (SL 15245 de 2014, SL 679 de 2021, SL 496 de 2021) que debe dársele al trabajador la oportunidad para dar su propia versión de los hechos que se invocan por el empleador como justa causa, bien sea mediante el llamamiento a descargos en el proceso disciplinario o con cualquier oportunidad para que el trabajador se exprese.(...) se verifica por esta corporación que en este caso la empresa no solo atendió una queja realizada por el trabajador víctima de acoso sexual, sino que de inmediato adelantó las gestiones tendientes a investigar lo ocurrido encontrando al menos otra víctima de este tipo de conductas. Garantizó el derecho de defensa del señor GALLEGO GRISALES en los términos definidos en nuestro Ordenamiento Jurídico conforme los precedentes citados y finalmente decidió dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, comunicándolo de inmediato al trabajador. (...)Se establece en esta norma (artículo 62 del CST) como parte del debido proceso en materia de despido, la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos. Sobre esta regla cabe señalar que si se omite comunicar las causales o motivos para la terminación unilateral del contrato avocando justa causa, el despido se torna injusto(...) Esto constituye una protección en dos sentidos: por un lado que no se puedan alegar posteriormente motivos o causales diferentes del despido, y por otro lado para que la parte afectada pueda defenderse. Debe destacarse, que no es necesario expresar las normas o la causal específica por la que se despide al trabajador, basta con la indicación precisa de los hechos que se le imputan al trabajador.(...) es claro que los hechos enunciados en la carta o comunicación deben ser probados en el proceso y se resalta que la carta de despido no constituye prueba de los hechos enunciados, por sí sola, sino que debe acompañarse de otras pruebas que den cuenta de los hechos y circunstancias en que se soporta la decisión. (...) ha sido criterio reiterado de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el que para

efectos de analizar la gravedad de la conducta no es necesario tener en cuenta la intención dañosa o no del trabajador, ni los efectos de la conducta u omisión o el efectivo daño ocasionado en razón de la misma, sino que lo determinante es que la conducta u omisión negligente, sea en si misma de una gravedad tal que constituya un grave incumplimiento en relación con las órdenes e instrucciones impartidas, o que se incurra gravemente en las prohibiciones especiales establecidas en la ley. (...)partiendo de las imputaciones concretas efectuadas en la carta de despido y valorando el acervo probatorio, se advierte que en este caso que hoy ocupa la atención de la Sala el demandante incurrió en el grave incumplimiento de la obligación especial del trabajador consagrada en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo que consagra: - En el numeral 1º. el deber de observar los preceptos del Reglamento Interno de Trabajo(...) Los bienes jurídicos que se persigue proteger mediante la consagración de dichas medidas son principalmente: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, así como la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral y el buen ambiente de la empresa(...)Ahora, si bien resulta como un factor común el que sean mujeres las víctimas de este flagelo en el contexto de las relaciones de trabajo, y es esto lo que ha llevado a que tanto la OIT como la CEDAW identifique el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres; en todo caso, se trata de una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral. (...) Las pruebas del proceso llevan a esta Sala de Decisión al convencimiento sobre la ocurrencia de los actos de acoso sexual en que incurrió el demandante en la sede de la empresa y en el horario en que los trabajadores prestaban los servicios bajo su mando, ello implica que aquel se aprovechó del lugar y el tiempo que ofrecía la relación laboral para asediar a los trabajadores. La referencia por las víctimas al abuso del poder de subordinación y al temor que ello les generaba fue explícita y si fuera poco, los declarantes refrendaron el ambiente de maltrato laboral y la constante alusión del actor a la facultad que tenía para prescindir del personal; siendo claro que los testigos traídos al proceso por la activa no desvirtúan las conductas acosadoras que sirven de fundamento para la decisión de despido. Mientras que las características descritas por las víctimas en sus declaraciones permiten establecer, como lo concluyó la empresa al momento de tomar la decisión de terminar unilateralmente el contrato, que el señor GALLEGO GRISALES utilizó la autoridad que tenía al interior de la empresa para violentar sexualmente a los trabajadores, lo que no encuentra respaldo alguno en el ordenamiento jurídico y menos aún en el ámbito de las relaciones laborales que se deben desarrollar a la luz de los principios y valores constitucionales, especialmente, el derecho a la igualdad, el respeto a la dignidad humana, el no trato inhumano o degradante y el trabajo digno con el fin de garantizar la calidad de vida laboral de todos los trabajadores.

MP. ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

FECHA: 23/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



# RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

## TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

### SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

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

REFERENCIA:	PROCESO ORDINARIO LABORAL
ASUNTO:	APELACIÓN DE SENTENCIA
DEMANDANTE:	ARNOLDO GALLEGO GRISALES
DEMANDADO:	INDUSTRIAS FATELARES S.A.S.
RADICADO:	053603105 001 2017 00350
ACTA No	10

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín conformada por los Magistrados **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS y MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada en el proceso promovido por **ARNOLDO GALLEGO GRISALES** en contra de **INDUSTRIAS FATELARES S.A.S.**

A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 10** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

#### 1. LA DEMANDA<sup>1</sup>

El demandante pretende que se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa, los perjuicios por concepto de daños morales, indexación, costas y agencias en derecho.

Para sustentar sus pretensiones afirmó en síntesis: **i)** Que laboró al servicio de la demandada desde el 2 de abril de 1990 hasta el 24 de marzo de 2017, fecha en la que fue citado por el Jefe de Talento Humano de la empresa GUSTAVO ALONSO OSPINA ALARCÓN, quien le manifestó que existía una queja de acoso sexual interpuesta por un subalterno suyo ARLINTON ANDRÉS LÓPEZ, oportunidad en la que se le hizo lectura de dicha queja y de manera intimidatoria se le indicó que tenían más declaraciones en su contra, sin exponerlas. Luego llegó la psicóloga SUSANA FERNANDEZ y se comenzó una diligencia de descargos, oportunidad en la que manifestó que solo ha tenido una

---

<sup>1</sup> CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 01 - PAGINA 4 a 17

relación estrictamente laboral con el señor ARLINTON y que las acusaciones que éste hace son parte de un complot. **ii)** Aduce que la diligencia de descargos se hizo incumplimiento lo establecido en los artículos 36 del Reglamento Interno de Trabajo y 115 del Código Sustantivo del Trabajo. **iii)** Afirma que al finalizar la diligencia de descargos iba a proceder a continuar con su trabajo, el Jefe de Talento Humano le dijo “renuncie que la empresa le da la oportunidad” y al afirmar que no lo haría le fue entregada la carta de terminación del contrato, afirmando así que la situación en torno al despido se torna más extraña porque al demandante se le llamó a descargos y en el mismo momento ya se tenía escrita e impresa la carta de terminación del contrato sin justa causa, sin siquiera mediar un proceso, sin la verificación de la defensa y sin respetar el reglamento interno, la ley y la jurisprudencia. Resalta así, que la terminación del contrato carece de validez, estando viciada de nulidad e ineficacia al ir en contra de las normas legales y constitucionales. **iv)** Finalmente afirma que, con ocasión del actuar de la sociedad con la terminación del contrato de manera ilegal, se ocasionaron graves perjuicios.

## **2. LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA<sup>2</sup>**

INDUSTRIAS FATELARES S.A.S. se opuso a las pretensiones señalando, en síntesis, que la empresa tuvo conocimiento de un comportamiento de acoso sexual en virtud de las quejas de ARLINTON ANDRÉS LÓPEZ y EDWIN ARLEY GIRALDO. Que en razón de lo anterior, el demandante fue citado al acto de explicaciones, antes de tomar una decisión y ante la trascendencia de los hechos, el Jefe de Talento Humano le presentó la situación de finalizar el contrato de mutuo acuerdo para lo cual el señor GALLEGO GIRALES se reunió con el Subgerente CARLOS MANUEL GONZÁLEZ y al regreso de la reunión expresó que no terminaba su contrato por mutuo acuerdo, razón por la cual se le entregó la comunicación con la que se da por terminado el contrato de trabajo. Argumenta que procedimiento consagrado con el Reglamento Interno de Trabajo concordado con el artículo 115 del CST no se aplica para los casos en que la situación da lugar a la finalización del contrato, resaltando que es diferente la sanción disciplinaria a la terminación del contrato.

Propuso como excepciones de mérito PAGO, AUSENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO, FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR ACTIVA Y PRESCRIPCIÓN.

---

<sup>2</sup> CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 01 - PAGINA 91 a 102

### 3. LA SENTENCIA

En audiencia pública del **09 de abril de 2018** la A quo tomó las siguientes decisiones: CONDENÓ a INDUSTRIAS FATELARES S.A.S. al pago de \$78.991.896 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, \$5.000.000 por perjuicios por daño moral y \$2.634.727) por indexación, así como al pago de las costas.

### 4. EL RECURSO DE APELACIÓN DE INDUSTRIAS FATELARES S.A.S.

Inconforme con la decisión, la apoderada de la pasiva solicita la REVOCATORIA total de la sentencia, concretando su inconformidad en relación con los siguientes aspectos:

**i)** Insiste en la tesis planteada en la contestación referida a que el procedimiento sancionatorio del reglamento interno de trabajo se hace como un correctivo en la vigencia del contrato, pero no es el mismo procedimiento para finalizar un contrato por justa causa, del que afirma no se trata de un procedimiento solemne, no es para planteamientos ni debates de pruebas por parte de quien se cita a la diligencia de descargos, el trabajador debe ser escuchado y se trata de un requisito que se agotó: Se verificó dentro de dicha diligencia que la justa causa existía y por lo tanto se dio por terminada la relación laboral. **ii)** Señala que la justa causa de terminación del contrato de trabajo está demostrada en el proceso con el interrogatorio de parte del demandante, la prueba documental y testimonial, especialmente la declaración de ARLINTON ANDRÉS LÓPEZ resaltando en la dificultad de su declaración “*teniendo al señor al frente*” y la psicóloga SUSANA FERNÁNDEZ. **iii)** Aduce que contrario a lo afirmado por el Despacho, no se trató de un asunto a la ligera, ni superficial. La conducta se investigó internamente, pero con confidencialidad. Se trató de una conducta de acoso sexual a un trabajador subordinado que tipificó la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, recabando en que el testigo ARLINTON ANDRÉS LÓPEZ manifestó que tenía miedo y angustia, pero se atrevió a presentar la queja siendo subalterno de quien lo obligó a practicar sexo oral. Así, resalta que la empresa no obró de una manera superficial ni arbitraria, fue producto del análisis y de la apreciación que tuvo la psicóloga de la empresa. Invoca la sentencia **SL648 – 2018**

### 5. DEL TRÁMITE EN ESTA INSTANCIA – COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

Con auto de **30 de agosto de 2022** se admitió el recurso y se corrió traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> CARPETA SEGUNDA INSTANCIA – ARCHIVO 01 -

El apoderado del demandante solicita se **CONFIRME** la decisión, señalando que son dos los aspectos a analizar: **i) La verificación de si la causal invocada por la empresa existió.** Al respecto, solicita se revise a fondo la prueba testimonial al existir una contraposición de tesis entre el demandante y el señor ARLINTON ANDRES LOPEZ, resaltando de la declaración de este testigo que sus palabras son confusas e inexactas por lo que a su juicio genera un manto de duda y no está acompañada con ninguna prueba adicional sobre la supuesta causa objetiva de terminación. Plantea que conforme el informe entregado por la psicóloga Susana Fernández el 15 de marzo de 2017 *“al no gustarle dicha situación es que presenta la discusión en la que nos encontramos actualmente, lo que quiere decir, es que si al señor Arlinton Andrés López no se le hubiese realizado su cambio de conductor a operario el seguiría en las mismas condiciones con las que venía trabajando con el señor Arnoldo Gallego y sin manifestar ninguna inconformidad con su superior”*. Y resalta que el demandante en su declaración fue enfático en decir que el hecho del supuesto acoso no existió y que en ningún momento en la diligencia de descargos lo aceptó. Agrega que estamos frente a un trabajador con más de 26 años en una compañía, con una hoja de vida intachable siendo suficiente la manifestación de un trabajador para lograr terminar su contrato aduciendo una justa causa no comprobada. Resalta que, al invertir la carga probatoria, la empresa no fue capaz de presentar ninguna manifestación distinta a la del señor ARLINTON ANDRES. **ii) Sobre el desarrollo y cuidado del debido proceso en la terminación del contrato.** Aduce que las causales indilgadas por el empleador en la carta de terminación del contrato de trabajo fueron las contempladas en el **artículo 62** del Código Sustantivo de Trabajo numerales **2,5,6**. Refiere a las sentencias **C-299-98 y T-546-00**. Aduce que podría pensarse que la empresa efectivamente cumplió con estos requisitos, pero está lejos de ser un acto de buena fe y respeto al debido proceso. Insiste en que se incumplió con la obligación de citar por para la realización de la diligencia de descargos, requisito consagrado en el **reglamento interno de trabajo artículo 38** incurriendo en una violación flagrante al debido proceso y la posibilidad de defensa, incumpléndose el trámite definido en la sentencia **C 593 del 2014**. **iii)** Finalmente, expresa que la empresa no cumplió con el requisito del **artículo 42** de activar el Comité de Convivencia Laboral que es el encargado de analizar los casos de acoso laboral.

El apoderado de **INDUSTRIAS FATELARES S.A.S.** reitera la solicitud de **revocatoria** de la sentencia, remitiendo a los planteamientos esbozados en el capítulo RAZONES Y FUNDAMENTOS DE DERECHO al responder la demanda, para señalar: **i)** La situación de este proceso se ubica en una discutida conducta de acoso sexual – laboral, lo cual es de dificultad en la prueba porque el presunto acosador la esconde y niega; y el presunto acosado tiene temor de relatarlo porque puede ser objeto de

descalificaciones, burlas y al quejarse de su superior en la jerarquía lo puede llevar a perder su puesto en el trabajo. Aduce que en el proceso hay una prueba objetiva contenida en los documentos aportados (– intervención de riesgo sicosocial de marzo y julio de 2017 – asesoría psicológica, informe de la reunión entregado por Susana Fernández Posada, manifestación de acoso sexual suscrita por Arlinton Andrés y Edwin Arley- ) lo que debe ser objeto de valoración en la sana crítica y en conjunto con la prueba subjetiva contenida en los interrogatorios de parte y los testimonios, debiéndose acudir al indicio (artículos 240 a 242 del C.G.P y 60 y 61 del C.P.T y S.S.). **ii)** Insiste en que la empresa antes de finalizar el contrato convocó al ex trabajador a una reunión de explicaciones o descargos, sin ser un requisito el acogerse al procedimiento para imponer la sanción disciplinaria con fines correctivos del reglamento interno de trabajo. Aduce que se trató de una terminación contenida en la justa acusa, con respeto a la privacidad personal del trabajador, hecho que se mantuvo en la confidencialidad, por lo que no hay un daño moral

Pues bien, la competencia de la Sala está dada por las materias del recurso de apelación, siendo claro que se trata de un caso en el que se juzga una presunta conducta de **acoso sexual** en el marco de la relación de trabajo y en ese contexto determinar lo siguiente: ¿La terminación del contrato de trabajo por INDUSTRIAS FATELARES S.A.S. el 24 de marzo de 2017 se efectuó con el respeto al debido proceso conforme lo definido en nuestro Ordenamiento Jurídico? ¿Se acreditó por la sociedad la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del señor ARNOLDO GALLEGO GRISALES?

#### **6. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL SEÑOR ARNOLDO GALLEGO GRISALES SE SUSTENTA EN UNA JUSTA CAUSA DEBIDAMENTE ACREDITADA Y CON EL RESPETO AL DEBIDO PROCESO**

Para imponer las condenas, la Juez de instancia efectúa la valoración del acervo probatorio y concluye básicamente lo siguiente: **i)** La empresa tomó la decisión sin hallarse precedida de una investigación cuidadosa ante la gravedad de las acusaciones, señalando que hubo premura en la decisión de desvinculación del actor quien en laboró por un tiempo superior a los 26 años, resaltando que lo único que existía eran las afirmaciones del trabajador sin respaldo probatorio alguno. *"En otras palabras, esta decisión se apoyó en meros dichos o comentarios suficientemente conocidos por todos en general su ocurrencia en los lugares de trabajo, por tanto, la exigencia de constatar en forma responsable que no se trate solo de rumores o represalias personales"*. En esa misma línea

argumenta que se debió efectuar una investigación exhaustiva para comprobar su veracidad, resaltando que en la diligencia de descargos no se hizo mención sobre las quejas de todas las acusaciones con claro quebrantamiento del derecho de defensa.

**ii)** Encontró que entre la versión del señor ARLINTON ANDRÉS LÓPEZ en el proceso y lo expresado por él en el escrito realizado en el marco de la investigación efectuada por la empresa existen abiertas inconsistencias en relación con el relato de lo ocurrido. Y resalta que éste en el escrito del 22 de marzo es categórico al manifestar su gran angustia y desespero porque sentía arruinada su vida, pero habiendo sido remitido por el empleador a atención psicológica de la EPS, éste nunca asistió, lo que le lleva a formularse varios interrogantes, entre ellos: ¿Cómo una persona que el 15 de marzo de 2015 quiso quitarse la vida, no asiste a la cita psicológica? ¿Por qué la demandada solo hace seguimiento a la situación del señor ARLINTON pasados 4 meses del incidente del intento de suicidio? ¿Cuál es la razón de no haberse cerciorado que ante la gravedad del asunto el señor ARLINTON obtuviera la atención psicológica necesaria? ¿O es que bastaba la simple afirmación de sentirse bien física y mentalmente, y no requerir de tal atención para desestimarla? **iii)** Expuso que pareciera que lo que pasó en el presente asunto fue la molestia del señor ARLINTON con el cambio de cargo y en particular de la supervisión del actor, quien sí contaba con la reputación de exigente en el trabajo y en la disciplina. **iv)** Finalmente, le causó extrañeza a la judicatura que una vez efectuada la diligencia de descargos al señor GALLEGO inmediatamente se le entregó el escrito de la finalización del contrato de trabajo, señalando así: *“Revelada tal actuación, la elaboración previa a oírlo para el ejercicio efectivo de su defensa, concluida de esta manera que ya la decisión se había tomado al momento de la diligencia en comento, cumplida más por mero formalismo, máxime si se tiene en cuenta la superficialidad con la cual se trató el tema”*.

**INDUSTRIAS FATELARES S.A.S.** en los argumentos esbozados en el recurso de apelación, así como en las alegaciones en esta instancia ha planteado que en este caso se ha respetado el **debido proceso** al haberse escuchado al trabajador en descargos, previo a la finalización del contrato. Y señala que si bien en los casos en que se presentan conductas de acoso laboral sexual se presenta dificultad en la prueba, a su juicio el conjunto del acervo probatorio permite concluir que en este caso sí se acredita la existencia de la justa causa de despido; cuestionando de este modo la valoración efectuada en la providencia con la que finalizó la primera instancia.

Pues bien, en este proceso no es objeto de discusión que la vinculación laboral del señor ARNOLDO GALLEGO GRISALES inició el 2 de abril de 1990 mediante un contrato



de trabajo a término indefinido, que ocupó varios cargos siendo el último el de SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN<sup>4</sup>. El contrato de trabajo terminó el **24 de marzo de 2017**, fecha en la que el empleador informó la decisión de finiquitar el vínculo laboral invocando la configuración de justas causas de despido<sup>5</sup>.

En la demanda se afirma la vulneración al debido proceso del señor GALLEGO GRISALES por no haberse aplicado el procedimiento consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo. Sobre el particular debe señalarse que según el reglamento adosado al plenario<sup>6</sup>, es cierto que la empresa ha consagrado un procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias en el **artículo 36**, en los siguientes términos:

**PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN  
DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN  
DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**Artículo 36º.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá citar por escrito al trabajador inculcado directamente, dentro de las cuarenta y ocho horas hábiles (48) de haber cometido la falta, indicando fecha, lugar, hora y persona ante quien deberá presentarse para escucharlo en descargos, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a la que pertenezca.

Llegado el día y la hora para la realización de la audiencia, se levantará un acta de todo lo narrado y en todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de los testimonios,

si los hubo, y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T).

Y con la demanda se allegó un INSTRUCTIVO PARA ACCIONES DISCIPLINARIAS que tiene como objetivo un manejo unificado de la disciplina al interior de la empresa con unidad de criterios y mayor agilidad para la toma de decisiones cuando se presenten faltas disciplinarias<sup>7</sup>; pero no puede perderse de vista por el apoderado de la activa, que en el proceso no se acreditó la existencia en la empresa de un **procedimiento previo al despido pactado en el contrato de trabajo, en convención colectiva o reglamento interno**. Y se encuentra probado en el proceso que antes de la terminación del contrato el trabajador **fue escuchado en diligencia de descargos**.

<sup>4</sup> Son las afirmaciones de los hechos 5.1. a 5.3. de la demanda, aceptados en la contestación.

<sup>5</sup> Página 38 a 40 del PDF 002/carpeta de primera instancia.

<sup>6</sup> CARPETA PRIMERA INSTANCIA - ARCHIVO 002

<sup>7</sup> CARPETA PRIMERA INSTANCIA - archivo 02 – página 32 a 34

En el precedente constitucional se ha determinado entre las reglas ante la terminación unilateral en los casos en que se invoca justa causa, la oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso de manera previa al despido<sup>8</sup>. En los mismos términos, la sala de Casación Laboral ha señalado en su jurisprudencia reiterada (**SL 15245 de 2014, SL 679 de 2021, SL 496 de 2021**) que debe dársele al trabajador la oportunidad para dar su propia versión de los hechos que se invocan por el empleador como justa causa, bien sea mediante el llamamiento a descargos en el proceso disciplinario o con cualquier oportunidad para que el trabajador se exprese. Textualmente, indicó<sup>9</sup>:

En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al "derecho de defensa" y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. **La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador** con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo<sup>10</sup>, es decir, **no es de su esencia cumplir con una forma específica. (Negrilla intencional)**

No obstante, la Juez de instancia acogiendo los planteamientos de la activa concluyó que en este proceso se acredita la vulneración al debido proceso señalando que hubo premura en la decisión de desvinculación del actor, que la decisión se tomó a partir de afirmaciones del trabajador víctima de las conductas de acoso sexual sin respaldo probatorio alguno; encontrando además que entre la versión vertida por él en el proceso y lo expresado en el escrito realizado en el marco de la investigación efectuada por la empresa existen abiertas inconsistencias en relación con el relato de lo ocurrido.

Se trata de aspectos en los que recaba el apoderado del señor GALLEGO GRISALES en las alegaciones en esta instancia, por lo que se abordará en primer lugar la prueba documental, para verificar en orden cronológico, la forma como se abordó la situación, una vez la empresa tuvo conocimiento de los hechos en los que se sustenta el despido:

---

<sup>8</sup> **C-931 de 2014 Y T-546 de 2000.**

<sup>9</sup> **SL 496 de 2021** que cita **la SL 2351 de 2020.**

<sup>10</sup> Ver el Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, párrafos 148 y 149, 1995, en [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995-4B).pdf), recuperado el 26 de marzo de 2020.

- Se acredita en el proceso con el acta de ASESORÍA PSICOLÓGICA del miércoles **15 de marzo de 2017** efectuada por la practicante en psicología de la empresa, SUSANA FERNÁNDEZ POSADA<sup>11</sup>, que en esa fecha a **las 8:20** de la mañana realizó atención al señor ARLINTON ANDRÉS LÓPEZ ARCILA debido a una crisis emocional que se desencadenó con ocasión de un cambio realizado en el cargo que éste desempeñaba, señalando que ello desencadenó en el trabajador una serie de conductas y problemáticas intralaborales que estaban afectando su integridad dado que conforme lo expresado por el trabajador:

"(...) su mayor angustia se debe a dificultades con uno de sus supervisores, exactamente el señor Arnoldo Gallego, expresando ser acosado sexualmente por este, y en algunas ocasiones haber sido obligado a realizarle prácticas sexuales como sexo oral dentro de las instalaciones de la empresa (...)

En el acta se deja evidencia de la situación emocional en la que se encontraba el señor LÓPEZ ARCILA en esa mañana del **15 de marzo de 2017**:

Así mismo, dentro de su discurso manifiesta ideas suicidas como "quiero matarme", "mi vida ya no tiene sentido", "hoy voy a matarme" "me he despedido ya de mi familia, mi vida se ha arruinado" al igual que haber expresado que intentó suicidarse dado que en sus pensamientos estaba lanzarse del balcón de gerencia, pero no tuvo la oportunidad dado que en medio de su crisis el señor gerente no se encontraba por ende no pudo ingresar a la oficina para llevar a cabo su pensado.

Ante esta situación se tomó una medida provisional cambiándolo a otra área de trabajo, mientras se hacía la investigación y se tomaban las medidas pertinentes para el caso. Pero a las **10:22 a.m.** el Jefe del área a la que fue temporalmente asignado consideró que el trabajador no se encontraba en condiciones de seguir laborando, por lo que le permitió irse para su casa.

De lo ocurrido en esa fecha, se levantó un Acta de Intervención de Riesgo Psicosocial suscrita por SUSANA FERNÁNDEZ POSADA y CARLOS MANUEL GONZÁLEZ VILLEGAS - subgerente de la compañía- , en la que además se dejó constancia sobre las medidas a seguir para conservar la salud de este trabajador, entre ellas, la remisión a la EPS para recibir atención psicológica y el otorgamiento de vacaciones<sup>12</sup>:

---

<sup>11</sup> PRIMERA INSTANCIA – archivo 001 – página 143 – 144 y página 108 - 110

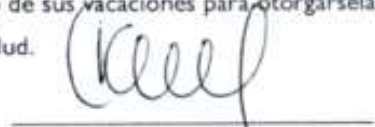
<sup>12</sup> PRIMERA INSTANCIA – archivo 001 – página 142

Por consiguiente, se está realizando seguimiento al caso tomando las medidas adecuadas y asegurándonos de conservar la salud del trabajador, así mismo la empresa se encuentra realizando las investigaciones y gestión necesaria para darle pronta y correcta solución a la situación.

Cabe añadir, que según el procedimiento para el caso el empleado será remitido a su EPS para recibir atención psicológica, así mismo, se tendrá en cuenta el cumplimiento de sus vacaciones para otorgárselas y que el trabajador logre aprovechar este tiempo para mejorar su salud.



Susana Fernández Posada



Carlos Manuel González Villegas

- Efectivamente al día siguiente **jueves de 16 de marzo**, la psicóloga de la empresa realizó un seguimiento al estado de salud del trabajador LÓPEZ ARCILA, identificando en la entrevista ciertas características que podrían representar un estado de pánico<sup>13</sup>:

“(...) entre estas se encuentran los temblores, dolor en el pecho, inestabilidad emocional, dificultad para pronunciar palabras, llanto, añádase a esto que el empleado expresa sentir miedo constante por aquello que le pueda pasar por el hecho de haber denunciado la situación que por tanto tiempo lo estaba afectando”

Ante la comprobación de esta afectación en la salud, la psicóloga realizó remisión a la EPS para que se lograra una cita con el área de psicología. Se dejó constancia en el informe que el trabajador se dirigió a su EPS a las 9:30 a.m. y a las 12:30 informó a la empresa que la cita había sido otorgada para el día martes **21 de marzo**.

Ese mismo jueves 16 de marzo a las **11:00** de la mañana se implementó una estrategia de investigación citando a los auxiliares de conducción con los que el señor LÓPEZ ARCILA trabajaba, realizándoles unas pruebas psicológicas como método de intervención. Al realizar la entrevista a uno de ellos, se logró recolectar información que llevó a encontrar que otro trabajador pasaba por una situación similar.

- Es así como el **viernes 17 de marzo** se realizó entrevista al trabajador EDWIN ARLEY GIRALDO y en el informe la psicóloga de la empresa dejó constancia en los siguientes términos<sup>14</sup>:

“(...) por medio de la entrevista este me dio su testimonio en el cual afirma ser acosado sexualmente por el señor Arnoldo Gallego, y por el hecho de no haber correspondido a ese acoso, el señor Arnoldo se ha valido de su cargo de supervisor para generar presión y situaciones laborales en la que el señor Edwin se vea afectado laboralmente. (...)”

En el informe la señora FERNÁNDEZ POSADA expresa lo siguiente:

<sup>13</sup> PRIMERA INSTANCIA – archivo 001 – página 110 - 111

<sup>14</sup> PRIMERA INSTANCIA – archivo 001 – página 111 - 112

“Por otra parte, el señor Edwin presenta evidencias de Whatsapp que sostenía con el señor Arnoldo, donde por medio de estas le hacía propuestas sexuales, generando un acoso en el trabajador”

Dejó constancia que, para dar la mayor confidencialidad al caso, las evidencias y testimonios se socializaron con Gerencia de manera conjunta con el abogado, concluyéndose que estaban en presencia de un caso de acoso laboral y que según el Reglamento se trataba de una conducta sancionada con justa causa.

- El **martes 22 de marzo** el compañero EDWIN ARLEY GIRALDO presentó un relato de lo ocurrido, suscribiéndolo con su firma<sup>15</sup>:

“Al darme cuenta de la situación por la cual está pasando mi compañero, y al tener la motivación interna de querer cambiar lo sucedido, decidí hablar y contar mi situación, yo también he sido acosado sexualmente por el señor Arnoldo Gallego, sus propuestas son constantes, me escribe cosas como: “vamos papi, yo te pago, te voy a dar 100 mil por adelantado, eso te sirve para los pasajes” me pide que le envíe videos míos realizando alguna práctica sexual, me invita a salir , en algunas ocasiones me ha invitado a los baños de la empresa o al vestier de los supervisores”

Y luego de detallar el trato recibido por el señor GALLEGO GRISALES cuando decidió negarse a lo pedido, finaliza señalando:

*Hace mucho tiempo esta situación se ha venido escuchando, al parecer ha sucedido con varios compañeros; en estos momentos mi temor más grande es que este señor pueda tomar represarias contra mí, siento miedo que después de contar lo sucedido se pueda ver afectado mi bienestar y no tanto laboral, aunque lo que siempre he querido es que se haga justicia y que una persona no por el hecho de tener un cargo mayor se aproveche de esto para conseguir lo que quiere sin importarle la integridad de las personas.*

- Ese mismo **martes 22 de marzo** el trabajador LÓPEZ ARCILA describió lo ocurrido el **15 de marzo**, oportunidad en la que quedó claro que en esa mañana realizando su labor empezó a sentir una gran angustia y desespero porque con el cambio de cargo tendría que permanecer todo el tiempo en la sección de terminación explicando<sup>16</sup>:

---

<sup>15</sup> PRIMERA INSTANCIA – archivo 001 – página 113 - 114

<sup>16</sup> PRIMERA INSTANCIA – archivo 001 – página 149 - 152

El día 15 de marzo del presente año me dirigí a la empresa a desempeñar mi jornada laboral, no me encontraba bien, al llegar a la empresa y empezar mi labor, empecé a sentir una gran angustia y desespero, pues desde que cambiaron mi cargo y ahora ya iba a permanecer todo el tiempo dentro de la sección de terminación, sabía que mi vida se había arruinado, no podía soportar la idea de ver a ese señor todo el tiempo, me iba a complicar mi trabajo, me iba acosar sexualmente, como ya lo había hecho antes, es por esto que decidí que debía matarme y renunciar a la empresa, yo no podía soportar nuevamente que me pase algo así.

Relata entonces que **se dirigió al área administrativa de la empresa y decidió contar lo sucedido** a varias personas: GLADIS RESTREPO, GUSTAVO OSPINA (Jefe de Talento Humano) y CRISTINA VARGAS. Y es después de ello que tuvo el encuentro con la psicóloga para contarle la situación, describiendo el asunto:

La primera vez de su acoso sucedió un día en que yo estaba lavando el carro de la empresa, este no permitía que ningún compañero me colaborara; mientras lavaba el carro el señor Arnoldo se me arrimo y me dijo que me esperaba en el vestier de los supervisores, a mí me pareció muy raro y no fui, al regresar al área de trabajo, estaba muy furioso y me dijo que por que no había ido y le dije que no entendía, las cosas se quedaron así. En otra ocasión nuevamente me encontraba lavando el carro, y de nuevo se me arrima y me dice “esta vez sí, allá lo voy a estar esperando” entonces decidí ir a ver qué era lo que pasaba, al llegar, él cerro la puerta y me empezó a tocar, yo no me dejaba entonces se bajó el pantalón y me dijo “hágale pues para que le vaya bien, hágame sexo oral, si se niega ya sabe lo que le pasa” yo cedí a su pedido, me sentía degradado, vomite y él se reía y me preguntaba que por qué vomitaba, me sentía muy mal.

En el escrito queda claro que el acoso sexual se presenta de forma reiterada:

Así pues, continuo con su acoso y con sus amenazas, como que ya tenía un pie afuera de la empresa si no lo hacía, en otra ocasión en el turno de 2:00pm -10:00pm en las horas de la noche me obligo a ir a la oficina de la jefe del área de acabados y allá me puso a que lo masturbara, lo hice, porque sé que si me niego no me lo aguanto con su presión haciéndome la vida imposible.

Y explica que accedió a lo pedido por el señor el señor GALLEGO GRISALES por miedo, dado el carácter subordinado. Y aunque reconoce que la empresa ha atendido su queja cambiándolo de cargo, señaló que continuaba con temor frente a las represalias.

Pues bien, antes de pasar al análisis del resto del acervo probatorio debe señalarse sobre el valor probatorio de estas declaraciones<sup>17</sup> que en el Código General del Proceso en el **artículo 244** se dispone que es auténtico un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito o firmado, se presume auténtico mientras no haya sido tachado de falso o desconocido, según el caso; lo que se aplica en todos los procesos y en todas las jurisdicciones. Ahora, frente al valor de las copias, el **artículo 246** del estatuto procesal indica que “Las copias tendrán el mismo valor probatorio del original, salvo, por disposición legal sea necesaria la presentación de la original”. Y frente al valor probatorio de documentos declarativos emanados de terceros, el **artículo 262** expresamente señala:

Los documentos privados de contenido declarativo emanados de terceros se apreciarán por el juez sin necesidad de ratificar su contenido, salvo que la parte contraria solicite su ratificación.

Así, el conjunto de esta prueba documental sin duda otorga claridad respecto a lo ocurrido en esa mañana del **15 de marzo de 2017** cuando ARLINTON ANDRÉS LÓPEZ ARCILA decide romper su silencio en medio de una crisis emocional que se desata originada en la angustia, el miedo y el desespero por saber que con ocasión del cambio del cargo la situación de acoso sexual de la que venía siendo víctima se iba a prolongar.

Y esta prueba evidencia las acciones que de inmediato adelantó el Área de Gestión Humana de la empresa con el conocimiento directo de los hechos por el Jefe de esa área y el Subgerente de la compañía: En *primer lugar*, en procura de proteger la salud del trabajador víctima de los actos de acoso sexual por parte del señor GALLEGO GRISALES; y en *segundo término*, para efectuar una investigación discreta dada la magnitud del hecho, en procura de identificar si existían otros trabajadores en condiciones semejantes, lo que en efecto se logró verificar de manera directa, tanto con la entrevista personal realizada por la psicóloga a EDWIN ARLEY GIRALDO como con el relato efectuado por ésta otra víctima el viernes de 17 de marzo.

Es así como, una vez finalizada la investigación, contando además con la ratificación por ARLINTON ANDRÉS LÓPEZ ARCILA de lo sucedido con escrito del 22 de marzo, se citó al demandante a diligencia de descargos que inició el viernes **24 de marzo** a las **3:21 de la tarde**, oportunidad en la que, sin duda, pudo ejercer el derecho de defensa en

---

<sup>17</sup> Concretamente el informe suscrito por la señora FERNÁNDEZ POSADA sobre las actuaciones por ella realizadas entre el 15 y el 24 de marzo de 2017 así como el manuscrito con el que realizó la entrevista vista inicial ese 15 de marzo; el Acta de Intervención de Riesgo Psicosocial suscrita por SUSANA FERNÁNDEZ POSADA y CARLOS MANUEL GONZÁLEZ VILLEGAS, el relato realizado y firmado por los trabajadores EDWIN ARLEY GIRALDO y ARLINTON ANDRÉS LÓPEZ ARCILA,

relación con las acusaciones sobre acoso sexual<sup>18</sup>. En la reunión se le expresó que existían quejas realizadas por subalternos de conductas sexuales suyas, ejerciendo el derecho de defensa:

**Señor Gallego existen quejas de conductas sexuales suyas en la sección con subalternos suyos a quienes invita a tener comportamientos sexuales. Sírvase a expresar su explicación de los hechos.**

Respuesta:

ESTO ES OTRA PARTE MÁS DEL COMLOT QUE HAN HECHO PARA HACERME QUEDAR MAL, COMO NO HAN PODIDO CON OTROS HECHOS, YA ESTAN INVENTANDO POR ESTE LADO.

Se hizo lectura del escrito efectuado por el trabajador LÓPEZ ARCILA y se le preguntó de manera concreta sobre esta queja relacionada con que lo había llevado al vestier de los supervisores obligándolo a practicar sexo oral y a la Oficina del Jefe del Departamento de Acabados para que lo masturbara; respondiendo:

Respuesta:

"HAY QUE PREGUNTARLE A ÉL, POR QUE DE LAS CHARLAS QUE SE HAN HECHO NO HA PASADO NADA MÁS, ES MÁS EN LAS CHARLAS QUE SE HACIAN TAMBIEN EXPRESABA PIROPOS PERO UNO LO TOMABA COMO CHARLAS."

Y de manera concreta se le preguntó si conocía que ese comportamiento constituía un acto de acoso laboral sexual frente a su trabajador:

**Conoce usted que este comportamiento constituye un acto de acoso laboral sexual frente a su trabajador dependiente.**

Respuesta:

"LO QUE MANIFIESTAN SI, MAS NO QUE SEAN CIERTO, Y DE ESO ME HE CUIDADO MUCHO TODO EL TIEMPO, HUBO UNA VEZ CON UNA SEÑORA, Y YA ES CON ESTO."

"ES MUY CASUAL QUE CUANDO LA EMPRESA DECIDE CAMBIARLO DE PUESTO, ÉL TOMA ESO COMO UNA REPRESALIA, POR EL MEMORANDO QUE SE LE SACO."

"LA CREENCIA ES QUE ÉL DICE QUE COMO LO CAMBIARON DE PUESTO YO TENGO QUE VER, Y ABSOLUTAMENTE NO TENGO NADA QUE VER YO, NI EN EL CAMBIO DE PUESTO, NI EN NADA DE LO QUE ESTA DICIENDO."

Siendo las 3:41 pm se da por terminada la reunión.

Así, se verifica por esta corporación que en este caso la empresa no solo atendió una queja realizada por el trabajador víctima de acoso sexual, sino que de inmediato adelantó las gestiones tendientes a investigar lo ocurrido encontrando al menos otra víctima de este tipo de conductas. Garantizó el derecho de defensa del señor GALLEGO GRISALES en los términos definidos en nuestro Ordenamiento Jurídico

<sup>18</sup> PRIMERA INSTANCIA – archivo 01 – página 37 - 38



conforme los precedentes citados<sup>19</sup> y finalmente decidió dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, comunicándolo de inmediato al trabajador.

Ahora, es claro que el legislador faculta al empleador el dar por terminado el contrato de trabajo con las justas causas regladas en el artículo 62 del CST, y en la misma norma el párrafo indica:

**PARAGRAFO.** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Se establece en esta norma como parte del debido proceso en materia de despido, la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos<sup>20</sup>. Sobre esta regla cabe señalar que si se omite comunicar las causales o motivos para la terminación unilateral del contrato avocando justa causa, el despido se torna injusto<sup>21</sup>.

Adicionalmente, debe el empleador señalar las razones por las que despide al trabajador, siendo la carta de despido un acto formal en el cual el empleador comunica al trabajador la decisión de terminación del contrato, así como sus causas y fundamentos<sup>22</sup> de manera concreta y precisa; en otras palabras, debe indicar de manera patente las circunstancias de tiempo, modo y lugar que constituyeron la justa causa<sup>23</sup> en atención al deber de lealtad<sup>24</sup>. Esto constituye una protección en dos sentidos<sup>25</sup>: por un lado que no se puedan alegar posteriormente motivos o causales diferentes del despido<sup>26</sup>, y por otro lado para que la parte afectada pueda defenderse. Debe destacarse, que no es necesario expresar las normas o la causal específica por la

---

<sup>19</sup> **C-931 de 2014 Y T-546 de 2000 de la Corte Constitucional.** Y sentencias **SL 15245 de 2014, SL 2351 de 2020, SL 679 de 2021, SL 496 de 2021, entre muchas otras**

<sup>20</sup> SL 2351 de 2020.

<sup>21</sup> Corte Suprema de Justicia, sentencia Rad. 33758 de 2009, con fundamento en la sentencia de **Rad. 14777 de 2001.**

<sup>22</sup> **SL 3482 de 2021 y SL 1680 de 2019.**

<sup>23</sup> Corte Suprema de Justicia, sentencia **Rad. 38855 de 2011.**

<sup>24</sup> **T-546 de 2000, que se remite a sentencia C-299 de 1998**

<sup>25</sup> Corte Constitucional, C 931 de 2014 con fundamento en la Sentencia T-546 de 2000.

<sup>26</sup> SL 1077 de 2017.

que se despide al trabajador, basta con la indicación precisa de los hechos que se le imputan al trabajador<sup>27</sup>.

Pues bien, al observar el contenido de la carta de despido del **24 de marzo de 2017**<sup>28</sup> se verifica que esta resulta clara y no solo esboza los hechos en los que se sustenta la decisión anexando el testimonio de ARLINTON ANDRÉS LÓPEZ ARCILA (circunstancias de tiempo, modo y lugar), sino que también se indican las causales y motivos para tomar la determinación, haciendo referencia en el último párrafo a la Ley 1010 de 2006, transcribiendo el artículo 2 numeral 1, referido al maltrato laboral:

Industrias Fatelares S.A.S analizada su conducta laboral en las instalaciones de la Empresa desde su posición de Supervisor y durante la jornada laboral, le comunica la terminación de su contrato por justa causa al existir una conducta que crea un desequilibrio para que la relación laboral pueda continuar vigente, lo cual está fundamentada en el Decreto 2351 de 1965, artículo 7 literal A numerales 2, 5 y 6, artículo 58 numerales 1 y 4, y el Reglamento Interno de Trabajo capítulo VIII artículo 21 numeral 2 y 3.

Ahora bien, es claro que los hechos enunciados en la carta o comunicación deben ser probados en el proceso y se resalta que la carta de despido no constituye prueba de los hechos enunciados, por sí sola, sino que debe acompañarse de otras pruebas que den cuenta de los hechos y circunstancias en que se soporta la decisión<sup>29</sup>. Y es en este contexto, que en criterio de esta corporación la decisión adoptada por la pasiva encuentra sustento en diversas causales.

En el artículo 62 modificado por el 7o. del Decreto 2351 de 1965, se establece en el literal A como justa causa para que el empleador pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo la siguiente:

**6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador** de acuerdo con los **artículos 58 y 60** del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. Negrillas fuera del texto

En esta causal se precisan **dos hipótesis diferentes**, la primera, cuando se trata del grave incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones consagradas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo, eventos en los cuales **le corresponde al Juez ponderar y determinar la gravedad** del hecho, de la conducta o de la omisión del trabajador, según fuere el caso y la causal.

---

<sup>27</sup> **SL 649 de 2021 y SL 16219 de 2014.**

<sup>28</sup> PRIMERA INSTANCIA – Archivo 01 página 39

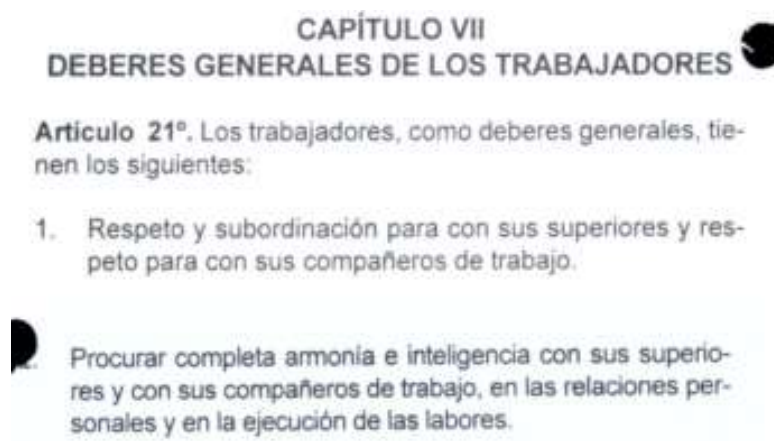
<sup>29</sup> **SL 4547 de 2018.**

Y ha sido criterio reiterado de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el que para efectos de analizar la gravedad de la conducta no es necesario tener en cuenta la intención dañosa o no del trabajador, ni los efectos de la conducta u omisión o el efectivo daño ocasionado en razón de la misma, sino que lo determinante es que la conducta u omisión negligente, sea en si misma **de una gravedad tal** que constituya un **grave incumplimiento** en relación con las órdenes e instrucciones impartidas, o que se incurra gravemente en las prohibiciones especiales establecidas en la ley. De este modo a razonado la Sala de Casación Laboral desde antaño<sup>30</sup>

"Lo que es grave no siempre produce perjuicios; lo que es leve o insignificante, a veces puede producirlos. La gravedad - cuyo neto sentido etimológico es peso - y que resulta de tan difícil mensura para el juzgador, suele ser el énfasis y encarecimiento con el cual el legislador ha querido rodear los hechos generadores de efectos jurídicos, sin que necesariamente envuelva que tales hechos hayan producido perjuicios al patrono. Quiere la ley que circunstancias baladíes no se erijan en causales eximentes de cumplir el contrato, ni que puedan usarse por una de las partes en su exclusiva conveniencia y como instrumentos lesivos de los intereses de la otra, y por ello ha ocurrido a la calificación de graves, sin atender a los efectos dañosos que hayan producido"

Así, partiendo de las imputaciones concretas efectuadas en la carta de despido y valorando el acervo probatorio, se advierte que en este caso que hoy ocupa la atención de la Sala el demandante incurrió en el grave incumplimiento de la obligación especial del trabajador consagrada en el **artículo 58** del Código Sustantivo del Trabajo que consagra:

- En el **numeral 1º**. el deber de **observar los preceptos del Reglamento Interno de Trabajo**, el que en el **artículo 21** dispone:



- Y también incurrió en el grave incumplimiento de la causal consagrada en el **numeral 4º** que impone guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

<sup>30</sup> Sentencia Julio 7 de 1958. Gaceta Jurídica 2199/2200, pág 819.

De otro lado, en el **artículo 62 literal A)** también se regulan como causales de despido:

2. **Todo acto de violencia**, injuria, **malos tratamientos** o grave indisciplina **en que incurra el trabajador en sus labores, contra** el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o **los compañeros de trabajo**.

5. Todo acto **inmoral** o delictuoso **que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores**.

En criterio de esta corporación, los actos de acoso sexual en que incurrió el señor GALLEGO GRISALES contra trabajadores de la pasiva en el lugar de trabajo y en el ejercicio de sus funciones como Supervisor de Producción sin duda constituyen conductas reprochables y un grave incumplimiento del deber de respeto a la dignidad e integridad de sus compañeros de trabajo subordinados: son actos graves de maltrato y violencia sexual en contra de sus compañeros de trabajo subordinados.

Se trata de un comportamiento grave y reprochable del trabajador que lesiona moral y físicamente a los otros empleados, y ello faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo ante la comprobación de conductas que van en contra del comportamiento deseado dentro de la relación laboral. Siendo claro que, en este caso, los hechos que dan lugar a la configuración de estas causales de despido **están plenamente demostrados** y son de tal entidad que hacen imposible la prosecución del contrato de trabajo, al estar en juego, además, la salud, la vida y la integridad personal de los trabajadores que siendo víctima de estas conductas genera en ellos graves consecuencias.

Estos actos de acoso sexual en el lugar de trabajo contra los trabajadores subordinados constituyen además **comportamientos** que van en contra de la **moral social** compuesta por principios, valores y virtudes fundamentales aceptados por la generalidad de los individuos, cuyo fin es garantizar una convivencia pacífica, libre y respetuosa, y también reconocer la dignidad humana sin distinción<sup>31</sup>. Para la Sala estos actos de acoso sexual en los que incurrió el señor GALLEGO GRISALES sobre los compañeros en el lugar de trabajo o en ejecución de las labores, no solo afectan el normal desarrollo de las funciones de la empresa, sino que constituyen comportamientos que sin duda producen una desaprobación objetiva de acuerdo con los parámetros axiológicos aceptados por la sociedad, por lo que en manera alguna la empresa con esta decisión está efectuando un reproche subjetivo crítico o intolerante.

---

<sup>31</sup> Sentencias **C-224 de 1994**, **C- 427 de 1994**, **T-503 de 1994** y **C 931-2014**

Sin duda, se trata de un comportamiento que trasciende la esfera privada del demandante en tanto afecta el ámbito laboral, los derechos de terceros y la convivencia digna y respetuosa que debe guiar las relaciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y la ley.

En efecto, el Congreso de la República aprobó 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. Se definió como acoso laboral *"toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo"* (negritas propias)<sup>32</sup>.

Los bienes jurídicos que se persigue proteger mediante la consagración de dichas medidas son principalmente: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, así como la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral y el buen ambiente de la empresa<sup>33</sup>.

En el **artículo 2** se señaló que el acoso laboral puede revestir distintas modalidades entre ellas la del **Maltrato laboral** entendido como todo **acto de violencia** contra la integridad física o moral, **la libertad física o sexual** y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador. También se entiende como 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 como **todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad** de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

La Organización Internacional del Trabajo a su turno, define el **acoso sexual** como una **conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo**, que hace que la persona se sienta **ofendida, humillada y/o intimidada**<sup>34</sup>. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la

---

<sup>32</sup> Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

<sup>33</sup> Cfr. Ley 1010 de 2006, art. 1º, inc. 2º.

<sup>34</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)

ocupación. Del mismo modo, la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado dos resoluciones en las que se enmarca el acoso sexual en el contexto de las condiciones y medio ambiente de trabajo: i) Resolución relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo (1985). ii) Resolución relativa a la acción de gobiernos, solicita intervenir al Director General, en favor de las mujeres trabajadoras, procurando divulgar enseñanzas, entrenamiento y material informativo acerca del acoso sexual en el trabajo (1991).

Y el **25 de junio de 2021** entró en vigor el **C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)** que protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Resalta esta judicatura que a la fecha en que se emite esta providencia este convenio no ha sido ratificado por Colombia, no obstante, dada su pertinencia con el tema que se analiza, se destaca que en él se define la expresión “*violencia y el acoso*” en el mundo del trabajo como un **conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas inaceptables**, ya sea que se **manifiesten una sola vez o de manera repetida**, que tengan por objeto causar un daño físico, psicológico, **sexual** o económico, incluido el acoso por razón de género<sup>35</sup>. La norma internacional sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral se aplica durante el trabajo, en relación con él o como resultado del mismo. Así, su protección abarca el lugar de trabajo, incluso los espacios públicos o privados en donde el trabajador desempeña las funciones asignadas, recibe su pago, descansa, hace uso de instalaciones sanitarias o realiza su cambio de indumentaria.

El instrumento internacional referido se funda en el **respeto, la promoción, la garantía y disfrute del derecho al trabajo de toda persona libre de violencia y acoso laboral** sin ninguna distinción formal, condición, ocupación o vínculo laboral. En esa medida, dispone que todo miembro del convenio deberá adoptar, de conformidad con su legislación nacional, medidas apropiadas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo<sup>36</sup>.

El Convenio dispone la adopción de medidas apropiadas para garantizar procedimientos de fácil acceso en la presentación de quejas e investigaciones. Así como, garantizar al trabajador el derecho de alejarse de una situación de trabajo cuando existan motivos razonables para considerar que ésta representa un peligro

---

<sup>35</sup> Artículo 1 del Convenio 190.

<sup>36</sup> Artículo 4 del Convenio 190.

grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad **a consecuencia de actos de violencia y acoso laboral sin sufrir represalias u otros efectos indebidos**<sup>37</sup>. Finalmente, se resalta que en él se dispone en el **artículo 9**:

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que **exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo. (Negrilla intencional)

Ahora, si bien resulta como un factor común el que sean mujeres las víctimas de este flagelo en el contexto de las relaciones de trabajo, y es esto lo que ha llevado a que tanto la OIT como la CEDAW identifique el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres; en todo caso, se trata de una **violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral**.

En la jurisprudencia nacional no han sido pocos los casos en que se ha abordado el problema jurídico que hoy ocupa la atención de la Sala, y aunque referidos a eventos en los que las víctimas de **acoso sexual en el entorno del trabajo** han sido mujeres por lo que se ha efectuado el análisis con perspectiva de género<sup>38</sup>; sin embargo resulta claramente aplicable a las reflexiones efectuadas en esta providencia, lo adocinado en la sentencia **SL 648 – 2018** sobre el **acoso sexual y su impacto negativo y reprochable en el marco de las relaciones de trabajo**:

“Entonces, como quiera que el acoso sexual se trata de una situación que el sujeto pasivo no desea, es cada persona quien establece qué comportamiento aprueba y cuál le resulta intolerable y, por tanto, atentatorio de sus derechos y perturbador de sus condiciones de trabajo, lo que significa, que las conductas de acoso no se pueden limitar a acercamientos o contactos físicos sino que incluye cualquier acción que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, que puede producirse por

<sup>37</sup> Artículo 10 del Convenio 190.

<sup>38</sup> **T 198 – 2022, SL 648 – 2018, SL 1511 - 2020**

cualquier medio de acción: propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, llamadas telefónicas, etc.

**A pesar de su gravedad, este fenómeno se ha visto desnaturalizado y ha pasado a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral como un flagelo silencioso que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación laboral en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y, por supuesto, también derechos y libertades sexuales y derechos económicos. (...) negrilla intencional**

Así, a partir de los parámetros jurídicos previamente analizados, se impone la **revocatoria** de la sentencia acogiendo los planteamientos esbozados por la recurrente, debiendo resaltar que, en este caso, las conductas endilgadas al señor GALLEGO GRISALES se acreditan no solo con la prueba documental que se ha analizado con suficiencia, sino con la prueba recaudada en la audiencia celebrada el **9 de abril de 2018**.

Sobre el particular baste resaltar que, es claro que el señor GALLEGO GRISALES no efectuó confesión alguna en contra. Los testigos **JOAQUÍN ELÍAS ALIAS OROZCO** y **MARÍA OLGA FLÓREZ DE LÓPEZ**, ningunas informaciones aportan a lo que es objeto de análisis en el proceso, desconocen los hechos que dieron origen a la demanda.

- El señor ALIAS OROZCO se jubiló el 30 de abril del 2017, no le tocó oír ni conocer las razones por las cuales la empresa dio por terminado el contrato de trabajo del señor Arnoldo, tampoco le tocó intervenir en ninguna reunión relacionada con la investigación de lo ocurrido; para marzo de 2017 trabajaba en el área de Telares una sección muy diferente y totalmente aparte de la sección en la que trabajaba el demandante, señalando que la una de la otra puede estar a 50-60 metros. Para marzo del 2017, el testigo no tenía injerencia ni directamente ni disciplinariamente con las personas a cargo que tenía el demandante, solo tenían que ver en cuestiones de producción. No le correspondió conocer por ningún motivo las quejas que presentaban los subalternos del señor Arnoldo. No conoció la carta de terminación de la relación laboral ni los motivos que dieron lugar a la terminación del contrato, narrando que fue después de su salida, al tiempo, que se enteró.
- La señora FLÓREZ DE LÓPEZ no conoce de alguna queja que se hubiese presentado frente al señor Arnoldo gallego diferente a la aquí discutida en los 22 años de trabajo que trabajó con él, dice que tampoco conoce ninguna anomalía en su comportamiento ni en su forma de trabajar. La testigo informa que se jubiló el 28 de marzo de 2010 y renunció en julio desde ese mismo año; y desde el momento en que renunció no regresó a trabajar a la empresa, ni tuvo injerencia alguna en ella, no conoció la carta de terminación de la relación laboral del señor Arnoldo.



En esta providencia ya se ha expresado que conforme lo previsto en el Código General del Proceso en los **artículos 244 y 246** en concordancia con lo previsto en el **artículo 262**, sobre los documentos aportados en copia con la contestación provenientes de SUSANA FERNÁNDEZ POSADA, EDWIN ARLEY GIRALDO y ARLINTON ANDRÉS LÓPEZ ARCILA se presume su autenticidad por no haber sido tachados de falsos ni desconocidos y **para ser apreciados no se requiere ratificar su contenido**. En la sentencia **SL 1227 – 2015** se reiteró sobre la no necesidad de ratificación de los documentos declarativos provenientes de terceros salvo que la parte contraria lo requiera, doctrina definida de tiempo atrás por la Alta Corporación a partir de lo estatuido incluso en la normativa anterior (Código de Procedimiento Civil:

“A juicio de la Sala, el razonamiento efectuado en la sentencia de 2 de marzo de 2007, radicación 27593, según el cual, las declaraciones extrajuicio recibidas para fines no judiciales, pueden tomarse “(...) como **documentos declarativos provenientes de terceros, para cuya valoración**, según el artículo 277 del C. P. C. (Mod. Art. 27, Ley 794/2003), **no necesitan ratificación, salvo que la parte contraria lo solicite.**”, está acorde con la **especial situación que se presenta en esta clase de procesos**, porque equiparar el documento simplemente declarativo emanado de un tercero, que no es elaborado ni suscrito ante un Notario, **con la declaración que ese mismo tercero realiza ante este funcionario público, que cuenta con el atributo de ser depositario de la fe pública, es perfectamente válido**, en la medida en que, por lo menos, **igual poder de convicción tienen estos dos medios de prueba**, y no guardaría ninguna lógica, eximir de ratificación al primero, al paso que del segundo se exija el adelantamiento de tal formalidad dentro del proceso, siendo que, además, las declaraciones extrajuicio fueron rendidas bajo la gravedad del juramento.

“ De lo que viene dicho, se concluye que no cometió el ad quem la distorsión jurídica que se le imputa, puesto que en los términos del artículo 27 de la Ley 794 de 2003, que modificó el artículo 277 del Código de Procedimiento Civil: “ **Los documentos privados de contenido declarativo, se apreciarán por el juez sin necesidad de ratificar su contenido, salvo que la parte contraria solicite ratificación**” , que se acompasa con la política legislativa que en materia probatoria se viene adoptando, en perspectiva de menguar el exceso de rigor formal que antaño campeaba en los códigos de procedimiento. No es sino leer el contenido del artículo 10 de la Ley 446 de 1998, en esa misma dirección y con idéntica teleología, con la diferencia de que en ésta norma se explicitó que tales documentos eran emanados de terceros. **(negrilla intencional)**

Así, debe expresarse que, al no haberse solicitado la ratificación de ninguno de tales documentos declarativos aportados con la contestación sin duda tienen un importante valor probatorio en el marco de este proceso y de manera particular el anexo que contiene la versión de ARLINTON ANDRÉS LÓPEZ ARCILA, así como la declaración que suscribe en la misma fecha su compañero EDWIN ARLEY GIRALDO, quienes narraron con detalle las conductas constitutivas de acoso sexual de las que fueron víctimas.

Y si bien la ratificación no fue solicitada, al proceso concurrieron como testigos **ARLINTON ANDRÉS LÓPEZ**, el trabajador víctima de acoso sexual al que se hizo referencia de manera expresa en la carta de despido y cuyo testimonio escrito hace parte

integrante de ésta; y **SUSANA FERNÁNDEZ POSADA** quien en razón del cargo que desempeñaba en la empresa para el 15 de marzo de 2017 atendió el caso en crisis del señor LÓPEZ ARCILA e hizo parte de toda la investigación que se realizó en el área de gestión humana de la empresa, participando de las reuniones y decisiones que se adoptaron, incluyendo la diligencia de descargos y la entrega de la carta de despido al demandante.

La testigo **FERNÁNDEZ POSADA** en su narrativa cuenta nuevamente con detalle, la información brindada en el informe por ella realizado sobre las actividades desplegadas entre el 15 y el 24 de marzo de 2017, de lo relatado en el manuscrito que realizó en la entrevista inicial al señor LÓPEZ ARCILA ese 15 de marzo a las 8:20 a.m. en medio de la crisis de angustia por él padecida y del Acta de Intervención de Riesgo Psicosocial suscrita de manera conjunta con el subgerente CARLOS MANUEL GONZÁLEZ VILLEGAS.

Adicional a lo ya expresado en sus escritos, la señora **FERNÁNDEZ POSADA** informó sobre algunos aspectos adicionales: **i)** la empresa manejó la situación con demasiada confidencialidad y prudencia por ser un caso tan delicado, únicamente se trabajó con ella en su calidad de psicóloga de la empresa, con gerencia y las dos personas que atendieron a ARLINTON del área de talento humano. Después de terminada la relación laboral la empresa no manifestó ninguna situación a los demás trabajadores relativos al tema, siempre se advirtió a quienes supieron del asunto que se debía manejar total confidencialidad, que todo debía ser muy reservado y en el tiempo que continuó en la empresa nunca se oyó nada. Y resaltó que las quejas tratadas con total confidencialidad y preservación de la identidad de otras personas eran relacionadas con lo mismo, es decir, con el mismo acoso laboral sexual: los demás trabajadores expresaban lo mismo y eran trabajadores de FATELARES en el mismo horario y área implicada, resaltando que solo ARLINTON y el otro compañero presentaron la queja por escrito con su testimonio firmado. **ii)** Dice que el procedimiento que se debe seguir cuando existe alguna queja sobre acoso laboral lo debe manejar el Comité de Convivencia Laboral, pero como este caso era algo en lo que había que manejar muchísima confidencialidad y ese Comité lo conforman muchísimos empleados se prefirió aislarlo de ese tipo de informaciones. **iii)** Narra que pudo corroborar que el señor ARLINTON estaba emocionalmente en crisis, físicamente tenía temblores, sudoración, se le dificultaba para hablar, estaba muy desesperado, era muy difícil poderlo controlar, calmar, estabilizar, tenía muchas ideas suicidas, hasta le mostró la carta que le había dejado a su esposa con la que se había despedido porque ese día él se iba a suicidar. Dice que su esposa estaba desesperada llamando al celular, porque hasta el momento

ya toda la familia tenía entendido que se había ido a matar. La testigo cree que como lo vio ese día y desde su análisis psicológico, si él hubiese sido atendido por el Gerente se hubiera podido suicidar, porque las instalaciones de la oficina de gerencia tienen un balcón grande y solo tienen una rejilla, lo que iba hacer era que inmediatamente el Doctor lo atendiera y le dijera que no lo iba a cambiar de cargo él se iba a suicidar. Dice que el trabajador escribió las cartas y estaba decidido, no lo hizo para amenazar, él realmente se iba a cometer el suicidio ese día. **iv)** La testigo reitera que con la denuncia de ARLINTON se tuvo conocimiento de lo ocurrido y después de eso las demás personas se animaron hablar. **v)** Finalmente expone que la empresa hace un acompañamiento inicial a la víctima y luego se remite al trabajador a la EPS y a la ARL, explicando que ARLINTON asistió a una o dos citas, pero no continuó con el proceso.

Finalmente, **ARLINTON ANDRÉS LÓPEZ ARCILA** en su declaración reitera los hechos constitutivos de acoso sexual de los que fue víctima. Informa que labora para Fatelares desde el 2004, cuando inició tenía el cargo de empacador de almacén de mercancías, a los tres meses lo pasaron para auxiliar de transporte y después con el tiempo como conductor, no se acuerda bien de las fechas, pero fue aproximadamente de 5 a 6 años, como conductor de almacén de mercancías duró el mayor tiempo, y como en septiembre hace dos años no se acuerda mucho, llegó a la sección del señor Arnoldo como conductor, donde trabajó más o menos 3 a 4 meses en el 2016. Refiere que con anterioridad al 2016 cuando lo cambian de conductor a la sección del señor Arnoldo nunca había laborado con él ni estuvo bajo su supervisión. Y que con anterioridad a la queja del 2016 si hubo un roce con el señor Arnoldo, después de ese roce fue que empezó, no se acuerda la fecha, le tocó manosearlo en las zonas íntimas, no hizo la denuncia en su momento por temor y pena, en ese momento se desempeñaba como conductor, pero ahora lo llevó hacer la denuncia porque no quería perder al trabajo y estando las 8 horas con él sabía que en esa sección no iba a durar, porque se sabía que cuando se estaba con él o lo hacía aburrir para obligarlo a renunciar automáticamente o le encuentra cualquier cosa para quejarse con el jefe y hacerlo aburrir. Narra que bajo la supervisión del señor Arnoldo en el año ocurrieron muchos despidos, habló con varios, no con todos y todavía habla con ellos, y muchos le dicen que el señor los despedía porque no accedían a él y los otros renunciaron porque no soportaban al señor con el acoso sexual, no sabe cuáles de ellos llegaron a denunciar al señor Arnoldo.

Relata que cuando estaba en su crisis el día que llamaron a la Dra. Susana, estaba en una situación muy delicada, estaba con la moral por el suelo, no aguantaba más tanto acoso laboral del señor, no aguantaba más de que él volviera a pretender estar con él,

se sentía acorralado, no sabía con quien hablar, entró en shock en ese momento porque no se aguantaba, se sentía mal e indispuesto con todo, trató muchas veces de hablar con la psicóloga pero por la vergüenza que le daba de contarle a otra persona por eso no fue capaz de hacerlo, le dijo muchas veces que trató de hablar con ella y es testigo de que se acercó muchas veces y le decía: "sabes que necesito hablar con vos, dame una cita"; pero nunca concretó nada porque no fue capaz de decirle lo que estaba sucediendo.

Dice que cuando conversó con ella lo enviaron a la EPS y le dieron una cita para un tiempo muy determinado porque supuestamente esos trámites los tiene que coger el Médico de Familia y darle la cita con el Psicólogo con una demora muy grande, entonces desistió de la cita con la EPS porque no lo veía conveniente, además no quería que eso se terminara de divulgar, se sentía intimidado por eso personalmente. Explica que en ese momento no se sentía bien, pero podía llevar el trauma, para esa época estaba en vacaciones y no sabía que había pasado con el señor Arnoldo y cuando regresó se enteró de lo que estaba pasando, que el caso lo había cogido la empresa y que supuestamente no era el único denunciante.

De la declaración de **SUSANA FERNÁNDEZ POSADA** y **ARLINTON ANDRÉS LÓPEZ ARCILA** se puede afirmar que se trata de testimonios exactos, responden a las preguntas de manera cabal y puntual, deponen sobre aspectos que conocen y ofrecen claridad sobre las razones por las que indican conocer lo que afirman dado su vínculo con la empresa, por participar de la investigación realizada como psicóloga y por ser víctima de conductas constitutivas de acoso sexual, respectivamente. Son testimonios responsivos al ofrecer una respuesta adecuada de acuerdo con el conocimiento que razonablemente deben tener, siendo testigos directos de la situación; reiterando lo expuesto por cada uno en los respectivos informes y declaraciones.

Así, tal como se ha anunciado, la valoración del acervo probatorio a la luz de lo previsto en el **artículo 61** del Código Procesal del Trabajo, los principios científicos que informan la crítica de la prueba y a partir del análisis efectuado a lo largo de esta providencia a juicio de esta corporación impone REVOCAR la sentencia para en su lugar ABSOLVER a la pasiva de todas las pretensiones de la demanda **al encontrar acreditada la justa de causa de despido y el respeto al debido proceso en ese trámite.**

Las pruebas del proceso llevan a esta Sala de Decisión al convencimiento sobre la ocurrencia de los actos de acoso sexual en que incurrió el demandante en la sede de la empresa y en el horario en que los trabajadores prestaban los servicios bajo su mando, ello

implica que aquel se aprovechó del lugar y el tiempo que ofrecía la relación laboral para asediar a los trabajadores. La referencia por las víctimas al abuso del poder de subordinación y al temor que ello les generaba fue explícita y si fuera poco, los declarantes refrendaron el ambiente de maltrato laboral y la constante alusión del actor a la facultad que tenía para prescindir del personal; siendo claro que los testigos traídos al proceso por la activa no desvirtúan las conductas acosadoras que sirven de fundamento para la decisión de despido. Mientras que las características descritas por las víctimas en sus declaraciones permiten establecer, como lo concluyó la empresa al momento de tomar la decisión de terminar unilateralmente el contrato, que el señor GALLEGO GRISALES utilizó la autoridad que tenía al interior de la empresa para violentar sexualmente a los trabajadores, lo que no encuentra respaldo alguno en el ordenamiento jurídico y menos aún en el ámbito de las relaciones laborales que se deben desarrollar a la luz de los principios y valores constitucionales, especialmente, el derecho a la igualdad, el respeto a la dignidad humana, el no trato inhumano o degradante y el trabajo digno con el fin de garantizar la calidad de vida laboral de todos los trabajadores.

Finalmente, y al advertir en este proceso la ocurrencia de un eventual delito, se ordena compulsar copias a la Fiscalía General de la Nación – Seccional Antioquia, para lo de su competencia.

## 7. COSTAS

Como el recurso de apelación salió avante y se REVOCA la sentencia en su totalidad, las costas en ambas instancias son a cargo de la parte demandante. En segunda instancia se fijan las agencias en derecho en una suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Artículo 365 C.G. del P. numeral 4.

## 8. LA DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE:**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí

**SEGUNDO: ABSOLVER** a la sociedad **INDUSTRIAS FATELARES S.A.S.** de todas las pretensiones de la demanda

**TERCERO: CONDENAR** en costas en las dos instancias a cargo de la parte demandante. Agencias en derecho en segunda instancia una suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente

**CUARTO:** Al advertir en este proceso la ocurrencia de un eventual delito, se ordena a la Secretaría de la Sala Laboral de esta corporación compulsar copias a la Fiscalía General de la Nación – Seccional Antioquia, para lo de su competencia.

Lo anterior se notifica por **EDICTO**, vencido el término de notificación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

**Los Magistrados,**



**ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**



**JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS**



**MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**