



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, veintitrés de enero de dos mil veintitrés

22-125

Proceso: especial de acoso laboral- apelación.
Demandante: **PLGM**
Demandado: **CC**
Radicado No.: 05001-31-05-020-2021-00182-01.
Tema: reintegro
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la accionante contra la sentencia de primera instancia emitida en el proceso de la referencia

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 1** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES
1.1. LO PRETENDIDO

Pretende la demandante que tras declararse que se encontraba amparada por el fuero especial como consecuencia de la denuncia presentada por acoso laboral, y consecuentemente que era ineficaz la terminación del contrato de trabajo sin justa causa que se dio el 9 de abril de 2021, se CONDENE a la CC a REINTEGRARLA de manera inmediata al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior categoría, con el consecuente pago de los valores dejados

de percibir desde el momento de la desvinculación (salarios y prestaciones legales y extralegales), además de los aportes al sistema de seguridad social, y las costas del proceso.

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

- ✓ Que el 10 de mayo de 2017 suscribió con la CC un contrato de trabajo a término fijo a un año, para desempeñar el cargo de supervisora de mantenimiento locativo en el área de montajes y mantenimiento, labor por la que percibía como asignación básica la suma de \$3.420.626.
- ✓ Que en el marco de desarrollo del contrato de trabajo, presentó ante el Comité de Convivencia Laboral de la Cooperativa una queja por un presunto acoso laboral, con fecha del 28 de octubre de 2020 por la comisión de varias conductas perpetuadas en el tiempo por parte de la señora CJG quien ejerce el cargo de Jefe del departamento de MONTAJES Y MANTENIMIENTO.
- ✓ Que en la queja detalló actuaciones que configuran el acoso laboral, de acuerdo con las definiciones de la Ley 1010 de 2006 y se manifestó la intención de no conciliar, debido a que como se explica en la queja, habían sido adquiridos anteriormente unos compromisos en comité de convivencia que no estaban siendo cumplidos
- ✓ Que se emitió mensaje de recibido de la queja con Radicado Nro. 635020 por parte de MCB a través de los correos institucionales el 29 de octubre de 2020.
- ✓ Que frente a la queja no hubo respuesta, no se conoció el trámite que se le dio, ni se notificó a la actora el cierre o archivo del procedimiento.
- ✓ Que el 3 de diciembre de 2020 presentó una aclaración en el marco del procedimiento por acoso laboral, solicitando la intervención del Comité de Convivencia laboral, carta que tampoco tuvo respuesta.
- ✓ Que el 7 de enero se presentó otra queja por los mismos hechos, la cual fue respondida por el Auxiliar de Atracción SGA, que le indicó retirar las dos quejas y presentar en su lugar, un requerimiento de acompañamiento por parte del área de Gestión Humana.
- ✓ Que el 9 de abril de 2021 le notificaron la terminación unilateral del contrato de trabajo a término fijo, reconociéndole la indemnización por terminación establecida en el artículo 64 del CST.
- ✓ Que la Ley 1010 de 2006 es clara en establecer una protección especial para las personas que hayan formulado peticiones, quejas o denuncias de acoso laboral, estableciendo en el numeral 1 de su artículo 11 que: *“1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad*

administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento”.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Controvirtió la sociedad demandada el derecho pretendido. Respecto a los hechos aceptó los relacionados con la existencia del vínculo laboral, así como el cargo, la remuneración y las funciones desempeñadas, pero negó la existencia de la queja por acoso laboral bajo el entendimiento que el escrito presentado el 28 de octubre de 2020 NO era un tema personal sino un caso de fondo para que mejoraran las condiciones laborales del departamento de montajes, asunto aclarado el 3 de diciembre por la actora tras el requerimiento elevado por el Comité de Convivencia Laboral el 12 de noviembre de esa anualidad tendiente a aclarar algunos temas dado la generalidad de lo esbozado, razón por la cual nunca se presentó una queja formal y trasladó la solicitud al área de gestión humana – bienestar y formación. Que igualmente lo relatado NO se enmarcaba en conductas constitutivas de acoso laboral conforme lo previsto en los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006, tampoco la actora se identificaba como víctima o persona perjudicada, sino que más bien ello era una inconformidad respecto de la forma en como su superior administraba los repuestos disponibles en los aspectos que reseña (programación de ejecución de obras, informes, vacaciones, presupuestos, entre otros), que en parte alguna estaban encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror angustia, o causar un perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir a una renuncia. Añade que dio trámite al escrito presentado por la demandante, le asignó un radicado y estudio el caso, asunto del que tenía conocimiento la accionante pues NO de otra manera se explicaría el cruce decorreos entre el 29 de octubre de 2020 y el 7 de enero de 2021, resaltando que ante la ausencia de queja el comité no tenía obligación alguna de actuar.

Por lo expuesto, considera que la demandante NO gozaba de ningún fuero que le impidiese fenecer el contrato, aunado a que se requería la verificación formal de la existencia de los hechos, lo que NO se dio.

1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 21 de abril de 2022, el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín declaró que la accionante NO fue sujeto de acoso laboral durante la vigencia de su contrato de trabajo con la CC, y por tanto no ostentaba un fuero especial al momento de la terminación de su contrato de trabajo el día 9 de abril de 2021, razón por la que ABSOLVIÓ a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra por la señora PLGM.

Finalmente condenó en costas a la demandante fijando como agencias en derecho la suma de un SMLMV.

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

2. ARGUMENTOS

2.1. DE LA JUEZ PARA DECIDIR

Comenzó por precisar que para el momento de la terminación del contrato de trabajo, la demandante NO era beneficiaria del fuero especial pretendido y consecuentemente el despido NO era ineficaz, por cuanto NO se comprobó administrativa ni judicialmente hechos concretos constitutivos del acoso laboral, de ahí que NO operase la presunción legal según la cual si el despido ocurría dentro de los 6 meses siguientes a la queja, se entendía que fue con causa de la denuncia presentada por el subalterno, menos aún si el escrito presentado tenía como finalidad la realización de un estudio y/o investigación para determinar, entre otros puntos, la sobre carga laboral de los colaboradores de un área con el ánimo de mejorar las condiciones laborales, habiéndose precisado que NO se trataba de un asunto personal, de ahí que NO se hablase de un presunto acosador, ni afectación de la integridad de la demandante, ni se precisase las condiciones de tiempo, modo y lugar de ocurrencia.

Reiteró que, conforme el marco jurídico que se ocupó de reseñar, la garantía cuya aplicación se pretendía, NO operaba de manera automática, dado que se activaba al comprobarse la conducta, que por demás debía ser persistente y demostrable, carga que le correspondía a la demandante, y con la cual NO cumplió, y que, en todo caso, la queja presentada lejos estaba de ser considerada una denuncia por acoso laboral, más bien podía asimilarse a una inconformidad netamente administrativa, circunstancia confesada en el interrogatorio absuelto.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN DE LA DEMANDANTE

Sostiene que la sentencia se emitió sin apego al material probatorio, el cual debió valorarse de manera integral. Que a juicio del despacho NO se había identificado el hostigador, no obstante, destacó que en la queja se puntualizaba como tal a la señora JG en los numerales 1, 7, 12 y 21; que igualmente algunos hechos se referían a JCA y LL. Que además se especificaban conductas que aludían a entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral y persecución laboral.

Considera que hubo un error de apreciación al NO tener en cuenta los comentarios del testimonio del señor S, que visualizaban indicaciones u órdenes verbales de la empresa a la demandante para retirar la queja.

Que se desconoció el precedente de la Corte Suprema de Justicia según el cual la carga probatoria está en cabeza del empleador, al terminar el contrato de trabajo de un trabajador presuntamente cobijado por un fuero de estabilidad, postura plasmada en la sentencia 45.922 de 2017, oportunidad en la que la Corte tildó de ilegal e ineficaz el despido.

Que conforme la sentencia de radicación 3075 de 2019, tres eran los presupuestos para configurarse la ineficacia del despido, a saber:

- Conducta persistente. Probada con los hechos de la queja donde expresamente se indicó que NO era la primera vez que se presentaba, y que la decisión de escalar el asunto a Gestión Humana se daba porque se incumplieron los compromisos adquiridos previamente con ocasión de otras quejas.
- La intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia del trabajador. Presupuesto que claramente se cumplía con la falta de trámite y atención al procedimiento especial por parte del Comité de Convivencia Laboral, al punto de ordenarle a la trabajadora retirar la denuncia, lo que demostraba una intención del empleador de cerrar anticipadamente el proceso y lograr un archivo de la queja, que tampoco se acreditó.
- Probar los hechos constitutivos de acoso laboral. Estos fueron reconocidos por la empresa al momento de recibir y darle trámite a la queja, evidenciándose en el escrito hechos puntuales con fechas, que avizoraban la afectación directa de la ejecución y desarrollo del contrato, no sólo del área general sino además a la trabajadora.

En tal sentido considera que la juez NO aplicó ciertas reglas, desconociendo la garantía de la estabilidad laboral reforzada a favor de la víctima que denuncia un acoso laboral.

Que a lo largo del proceso se acreditó que la presunción NO logró ser desvirtuada por el demandando y, en consecuencia, al momento de la terminación unilateral del contrato, la demandante sí se encontraba cobijada por el fuero de estabilidad consagrado en el art. 11 de la Ley 1010 de 2006, razón por la cual el despido era ineficaz y procedía el restablecimiento del derecho laboral, junto con las consecuencias económicas.

Es así como solicita se revoque la decisión adoptada por el despacho.

2.3. ALEGATOS

2.3.1. ALEGATOS PRESENTADOS POR LA PARTE DEMANDANTE

Comienza por señalar que presentó ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa, una queja por presunto acoso laboral, con fecha del 28 de octubre de 2020 y la terminación del contrato fue notificada el 9 de abril de 2021, es decir, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición. Aclara que dicho escrito contenía 21 puntos en los que detallaba conductas enmarcadas en las siguientes modalidades de acoso laboral: persecución laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Destaca apartados de la misma para señalar que: sí se aprecia contra quien se dirige, siendo tal su jefe inmediata CJG quien ejerce el cargo de Jefe del departamento de MONTAJES Y MANTENIMIENTO, contra quien ya había presentado dos quejas anteriores, lo que propició reuniones del Comité de Convivencia Laboral donde se llegaron a acuerdo que se incumplieron; explicó con detalles de tiempo, modo y lugar las condiciones en que se dieron las conductas que constituyen acoso, al enmarcarse en las disposiciones del art. 7 de la Ley 1010 de 2006.

Añade que CC enfocó todos sus esfuerzos en evitar el trámite que se le debe dar a la queja, incluso llegando al descaro de exigirle retirar la queja e incluso de alterar la fecha de presentación de la queja, de la aclaración y la reiteración de la misma presentada en enero; que podía observarse en el folio 13 de la carpeta 04 del expediente digital, que SG le exigió retirar la queja y cambiar las fechas; situación que fue corroborada y confesada por aquel en la práctica de la prueba testimonial, solicitada por la parte demandada.

Que se encontraba probada la presentación de la queja y la terminación en el término de la protección especial, reuniendo igualmente todos los presupuestos que la Corte Suprema de Justicia por vía jurisprudencial había determinado para que se declarara la ineficacia del despido (SL3075DE 2019), debido a conductas persistentes que acaecieron desde enero de 2020 hasta el momento de la terminación.

Que igualmente se acreditó la intención de generar miedo intimidación, terror, angustia, causar un perjuicio aboral, generar desmotivación o inducir la renuncia del trabajador; pues quedó claro que el procedimiento y el trámite de la queja presentada se llevó a cabo aprovechándose de la relación de subordinación y excusándose en la falta de trámite para atender cumplidamente el procedimiento especial por acoso, situación evidenciada en el cruce de correos con las recomendaciones, ordenes e indicaciones por parte del empleador, que demuestran su intención de cerrar anticipadamente el proceso y de archivar la queja.

Que era claro que la empresa reconoció el acaecimiento de los hechos que fueron objeto de investigación y el trámite, o mejor dicho, la falta de este permite evidenciar que a través de la empresa se agotaron todas las vías institucionales, yendo más allá de la queja, con la presentación de correos y la solicitud de acciones por parte de la Cooperativa y el Comité; es evidente una falta de diligencia para darle el trámite especial que contiene el artículo 71 del Reglamento Interno de Trabajo a la queja presentada, haciendo aún más gravosa la situación de la denuncia al no atenderse oportunamente, ni siguiendo el trámite previsto por la empresa.

Que de la prueba practicada en audiencia, correspondiente al testimonio del señor Sergio García puede extraerse lo siguiente:

- A la queja presentada por la señora G, no se le dio trámite.
- A la queja presentada por la señora G, se le abrió expediente, pero no reposa en el acta de cierre o archivo del procedimiento, por lo que nunca se le dio un cierre formal.

- Que la queja, contrario a lo que indica la demandada, sí habla de la actuación específica de ciertos trabajadores y expone con condiciones de tiempo, modo y lugar las conductas del empleador que constituyen acoso.
- Que además de la queja, se insistió con tres comunicaciones: en noviembre, en diciembre y en enero, resaltando el interés de la demandante en terminar el proceso y darle trámite correcto.
- Que se llegaron a unos acuerdos y compromisos que se incumplieron, y en esa medida la actora plasmó en su escrito de queja que no era la primera vez y que los compromisos anteriores se incumplieron.
- El señor G cruzó correos electrónicos con la actora, y en ellos se evidencia su intención de evitar el trámite de la queja, su intención de cerrar y acabar el proceso y su intención de modificar las actas, solicitudes y cartas que reposan en el expediente.
- Que CC actuó de mala fe, al evitar darle trámite a una queja con el fin de darle un cierre irregular, cerrando así las demás opciones de la actora frente a la protección y garantías contra actuaciones que puedan considerarse acoso, además, nunca notificó el supuesto cierre del proceso o archivo.
- No se le notificó a la interesada de lo decidido en asamblea extraordinaria del Comité de Convivencia en donde se discutió de su proceso con radicado 635 020.

Que del interrogatorio de parte, se entiende que:

- La empresa tiene, conoce y aplica un procedimiento para este tipo de quejas
- La empresa NO siguió el procedimiento establecido, no se le dio cierre y por el contrario, se evitó darle un trámite célere a la queja, lo que desencadenó una serie de comunicaciones entre la empresas y la actora.
- La empresa tiene un RIT y que de acuerdo con lo dicho por el representante, no siguieron los lineamientos establecidos en este.
- No se le notificó a la actora el archivo del proceso.
- Sí se le indicó a la trabajadora la recomendación de retirar la queja.

En cuanto a la jurisprudencia que consideró relevante, señaló que:

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en su sentencia SL 3075 de 20191 hizo ciertas precisiones respecto a la terminación del contrato sin justa causa cuando se origina en el marco de un proceso por acoso laboral, así, la ineficacia de la terminación unilateral se dará con el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- 1) La existencia de una conducta persistente por acción u omisión en el contexto de la relación laboral.

Situación que se evidencia en la Queja presentada el 28 de octubre de 2020, y que condensa las actuaciones que configuran el acoso en las siguientes modalidades: Persecución laboral, entorpecimiento laboral, inseguridad laboral y desprotección laboral. Esto, a través de las conductas mencionadas en la Queja y que comprenden un espacio temporal desde junio del 2020 y hasta la terminación unilateral del contrato sin justa causa, obviando el fuero de protección que la actora tenía.

Es claro que la conducta de CJG es persistente y que todos los eventos descritos, se desarrollan en el contexto de una relación laboral, teniendo en cuenta que la señora G es la jefe y ejerce sus facultades de subordinación.

- 2) La intención de generar miedo, intimidación, terror, angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir a la renuncia del trabajador.

Igualmente, este requisito se encuentra probado en las quejas presentadas, en la parte motiva de las mismas y en el manejo que la CC le dio a estas denuncias por acoso; configurándose desde la desigualdad que genera una relación de subordinación y evidenciándose en la falta de trámite y cierre que le dieron a la queja. El trámite que determinó la demandante para esta queja, sólo sirvió para demorar y perpetuar en el tiempo una situación dañosa, esa falta de certeza generó en la actora preocupación y además, con las órdenes y recomendaciones hechas por la empresa, respecto al retiro de la queja y al cambio de fecha de las comunicaciones evidencian una clara intención de aprovecharse de la situación de subordinación.

- 3) El reconocimiento de los hechos constitutivos de acoso laboral realizado por la autoridad administrativa competente.

La ocurrencia de los hechos dañosos ha sido reconocida por la empresa, en el trámite y respuesta que se le ha dado a las comunicaciones que surgen de la denuncia por acoso instaurada el 28 de octubre de 2020; El reconocimiento de estos hechos y su conocimiento por parte de la empresa se encuentra evidenciado en el trámite (o falta del mismo) que ha sido surtido respecto a las denuncias por acoso y que agotaron todas las vías institucionales que

internamente la empresa tenía, a través de los correos enviados por la actora, las denuncias y la solicitud a la cooperativa de acciones por parte del comité de convivencia laboral. La falta de trámite, evitó que la actora pudiera acudir a una instancia judicial, pues en su actuar demostró que agotó todos los procedimientos que la empresa dentro de sus reglamentos prevé.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 45922 de 20172 estableció la carga probatoria en cabeza del empleador que termina un contrato de trabajo a un trabajador cobijado por el mencionado fuero, estableciendo una presunción de ilegalidad e ineficacia del despido...”.

Culmina su intervención indicando que en concordancia con el material probatorio aquí presentado y complementando con los hechos que pudieren ser probados a partir de los testimonios e interrogatorio practicados en la audiencia, es posible afirmar más allá de toda duda razonable que al momento de la terminación unilateral del contrato se encontraba cobijada por el fuero de estabilidad predicado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 y que, al momento de su desvinculación, se está atentando contra dicha protección especial; por ello, el despido es ineficaz y en consecuencia procede el restablecimiento de la relación laboral con todas las consecuencias económicas que esto conlleva.

2.3.2. ALEGATOS CC

Indica que para prosperidad de las súplicas impetradas, la demandante debió probar tres requisitos, así:

- Que fue víctima de acoso laboral.
- Que había formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral y que la autoridad administrativa, judicial o de control competente haya verificado la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- Que gozando del fuero de protección especial, la terminación del contrato se dio dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la queja por acoso laboral.

Empero, sostiene que ninguno fue demostrado por cuanto ni de la demanda ni del interrogatorio se desprendía cuáles fueron las conductas persistentes y demostrables de acoso laboral en su contra, ni quien fue el sujeto acosador, ni el tiempo, modo y lugar en que éstas se dieron. Recuerda que no cualquier conducta constituye una causal de acoso, conforme lo normado por los artículos 7 y 8 de la Ley 1010 de 2006. Que tampoco se calificó la conducta por autoridad competente. Que al expresarse por parte de la señora G que no se trataba de un tema personal, no se cumplía el requisito *sine quanon* contenido en el artículo 2 de la mencionada ley. Que el escrito presentado es un descontento con la coordinación de actividades (pedir que se adecuen programas, solicitar las vacaciones por escrito, informar a los superiores con claridad el estado de los proyectos, etc) lo que NO es dable considerar como acoso.

Que ante la solicitud presenta, el Comité de Convivencia Laboral al observar que los hechos eran muy generales, que no atentaban contra un asociado en particular (acosado) ni era dirigida contra una persona específica (acosador), mediante acta del 12 de noviembre de 2020 se comprometió a: *“Hablar con la Asociada Trabajadora sobre la queja presentada para conocer su verdadera intención*

y saber si da o no a lugar a una queja formal y se debe activar el Comité. - Si realmente la Asociada desea continuar con la queja, citar nuevamente a los miembros del Comité para activarlo y dar inicio a la investigación pertinente. - Si lo que la asociada quiere es intervención general a toda el área, se trasladará el caso a Cultura, Clima y Gestión del Cambio para que en representación de Gestión Humana, realice el acompañamiento necesario.” A lo cual la demandante en escrito fechado 3 de diciembre de 2020 manifestó que es una aclaración a la solicitud de queja del 28 de octubre de 2020 y reitera “no es un tema personal sino situaciones que observo a nivel general, mi solicitud se hace con el fin de que intervengan del departamento desde otras dependencia” con esa carta, en la misma fecha el comité dio cierre por no queja y dio traslado del caso al departamento de gestión humana para la intervención con clima. Luego el 7 de enero de 2021, la demandante remitió por correo electrónico la misma carta fechada 3 de diciembre de 2020 y así se le respondió sin que fuera necesario hacer algún trámite puesto que ya la solicitud de intervención del área había sido trasladada al área correspondiente en este caso gestión humana y bienestar y formación. Es claro pues que si la señora Garzón en escrito posterior al 28 de octubre del 2020 hubiera aclarado la situación de la queja, señalando situaciones concretas que la involucraran a ella e identificado de quien provenía el acoso y no hubiera insistido en que no era un tema personal sino para intervención del departamento, seguramente el Comité de convivencia habría tenido que entrar a verificar los hechos o sancionar al acosador en los términos del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, y gozaría del fuero del artículo 11 ibídem a partir de ello, lo que no ocurrió.

Que la misma demandante reconoció en su interrogatorio que no adecuó la queja, que había presentado siempre la misma (lo cual fue ratificado por el testimonio del señor Sergio Garcia) y que no había presentado ante el comité de convivencia laboral, queja antes del 28 de octubre de 2020.

Que por lo expuesto, NO existió una investigación administrativa o judicial tendiente a la calificación de las conductas constitutivas de acoso.

Que terminó unilateralmente el contrato sin justa causa con indemnización de perjuicios, el 9 de abril de 2021, y no se probó las conductas de acoso ni la persecución, entorpecimiento, inequidad laboral ni desprotección, ni las quejas presentadas por ello y la calificación de éstas, en consecuencia la demandante no gozaba de fuero especial contemplado en la Ley 1010 de 2006, y por ende se encontraba en facultad de terminar el contrato de trabajo, como lo hizo, acudiendo a la facultad consagrada en el art 64 del C.ST. es decir por terminación unilateral sin justa causa, con indemnización de perjuicios, encontrándose acreditado en el plenario, el pago de la liquidación e indemnización de perjuicios, no solo con los documentos aportados en la contestación de la demanda sino además con la confesión de la demandante en el interrogatorio de parte, donde admitió haberlos recibido.

En dichos términos solicita se confirme la sentencia de primera instancia.

3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

De acuerdo a lo planteado en el recurso de alzada, el problema jurídico consiste en determinar si para el 9 de abril de 2021 la señora PLGM gozaba de la garantía regulada en el art. 11 de la Ley 1010 de 2006 para determinar si su despido carece de efecto.

4. CONSIDERACIONES

Disiente la parte actora de los planteamientos de la a quo. En síntesis, considera que a través del escrito presentado a su entonces empleador dentro de los seis meses anteriores a su despido, formuló una denuncia por acoso laboral en la que claramente identificó a su acosador y del que se desprendía las conductas reprochadas, encasillables en diversas modalidades de acoso. De otro lado, la parte resistente difiere de tal postura y centra su tesis de defensa en la inexistencia de la queja bajo el matiz de que, conforme respuesta a un requerimiento, NO se trataba de un asunto personal sino de la solicitud de una trabajadora tendiente a obtener la intervención de un área de la empresa en aras de modificar las dinámicas en que se desarrollaban diversas actividades, agregando que, en todo caso, lo reprochado ni se había acreditado, ni se acomodaba a las modalidades de acoso laboral definidas por la ley, enfoque desde el cual desconoce el fuero cuya aplicación pretende la demandante para efectos de ser reintegrada al cargo desempeñado o uno de mejor categoría.

Profusas son las consideraciones de las partes y de la a quo en torno a tópicos que NO debieron enmarcar el eje central de la discusión, pues se entronizan en el contenido de la misiva radicada por la señora PLGM el 28 de octubre de 2020¹, así como las actuaciones adelantadas por el Comité de Convivencia Laboral, para efectos de desentrañar si aquella queja era o no clara, si se identificaba o no el acosador, si podía o no enmarcarse las conductas descritas en algunas de las modalidades de acoso, si el empleador constriñó o no a la subalterna a desistir del trámite que se debió impartir, si se determinaron las circunstancias de tiempo, modo y lugar, si operó o no la caducidad de la acción, si hubo negligencia por parte de la CC en el adelantamiento de las diligencias que para el caso preveía el Reglamento Interno de Trabajo, si el escrito podía asimilarse a una petición o denuncia de acoso labor pues se cuestionó dicha connotación, postura que sostuvo el representante legal al absolver interrogatorio de parte, sin lograrse de aquel alguna confesión.

Todos estos aspectos, entre otros, realmente son secundarios, pues su estudio debe abordarse únicamente tras la acreditación de la conducta que se reprocha.

Es importante recordar que quien afirma tener un derecho es el obligado a probarlo satisfactoriamente, en los términos de los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso, los que consagran el principio de la necesidad de la prueba, según el cual toda decisión debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Así por ejemplo en varias ocasiones esta Corporación ha citado un lejano precedente del Antiguo Tribunal Supremo del Trabajo, en

¹ cuyo contenido se puede apreciar en su integridad a folios 58 a 62 del archivo 10 del expediente digital contentivo de la carpeta de primera instancia.

sentencia del 31 de mayo de 1947, y que aún hoy mantiene vigencia, donde se pronunció sobre esta carga enfatizando que en materia probatoria es principio universal el de que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, siendo la prueba el medio legal que sirve para demostrar la verdad de los hechos que se alegan, sin importar que el asunto resulte de difícil probanza para el interesado.

Por otra parte, el doctrinante Jairo Parra Quijano, en su texto Manual de Derecho Probatorio, se refiere al principio de la necesidad de la prueba, indicando que:

“La prueba es necesariamente vital para la demostración de los hechos en el proceso; sin ella la arbitrariedad sería la que reinaría. Al Juez le está prohibido basarse en su propia experiencia para dictar sentencias; esta le puede servir para decretar pruebas de oficio y, entonces, su decisión se basaría en pruebas oportuna y legalmente recaudadas. Lo que no está en el mundo del proceso, recaudado por los medios probatorios, no existe para el mundo del juez (...) Utilizamos la palabra necesidad como “todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir (...) Esta necesidad tiene sustento en el derecho de contradicción, el cual sería violado si la decisión se tomara con base en pruebas no aportadas la proceso, o en ideaciones o en conocimientos privados del juez”²

En este orden de ideas, el punto de partida para evaluar la existencia de una conducta constitutiva de acoso laboral es su demostrabilidad, al tenor de lo establecido por el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006. Concretamente la norma definió el acoso como toda conducta reiterada y demostrable, encaminada a infundir en el empleado que se ejerce, miedo, intimidación, terror y angustia, causarle un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. La ley aludida también consagra varias modalidades: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

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

GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Bajo el contexto descrito, lógicamente se entiende como un acto de represalia aquel despido de quien formula la petición, cuando el fenecimiento del contrato ocurre dentro de los seis meses siguientes a la radicación de la denuncia. De este apartado se sirve la quejosa para impetrar esta acción bajo el entendido que se encontraba amparada por la garantía allí estipulada, según la cual el despido carece de todo efecto.

NO obstante, la presentación de tal escrito, al margen o no se sus eventuales falencias, NO basta

² PARRA QUIJANO, Jairo. Manual de Derecho Probatorio. 18 ed. Librería. ED. Del Profesional Ltda. Bogotá, Colombia. 2011. Pág. 68

para activar dicha garantía, pues para ello también se requiere que **la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.**

Y es aquí cuando se pregunta esta Magistratura ¿algún estamento competente verificó la ocurrencia de las conductas descritas en aquel escrito? La respuesta es evidente: NO.

Administrativamente (entiéndase por ello las actuaciones surtidas ante la CC) NO se adelantó ninguna investigación. Y la parte actora reprocha tal pasividad, excusada por el empleador bajo el entendido que era un asunto ajeno al Comité de Convivencia y de competencia de otra área, a la que se trasladó el asunto. Pero al margen de la veracidad de ello, la trabajadora le correspondía acreditar ante la autoridad judicial, a través de cualquier medio de prueba idóneo, la ocurrencia de los hechos descritos en la misiva.

Podríamos en este punto examinar los aspectos reprochados, y que son enlistados por la trabajadora *in extenso* en 21 puntos, el ejercicio hermenéutico, contrario al entendimiento del empleador, es de fácil realización. Sin embargo, ello se torna inocuo si sus afirmaciones están desprovistas de algún medio de prueba que respalde, por lo menos en algún punto, la veracidad de su relato. Incluso ningún testigo trajo a declarar.

Ahora, NO es ajeno para la Sala la explicación que en este aspecto brinda la accionante, la que entiende acreditado sus dichos con la presentación de aquel escrito y con la inactividad del empleador en la realización de la investigación. Ello con claridad lo refiere en el recurso de alzada y lo replica en los alegatos presentados ante esta instancia cuando señala que:

La ocurrencia de los hechos dañosos ha sido reconocida por la empresa, en el trámite y respuesta que se le ha dado a las comunicaciones que surgen de la denuncia por acoso instaurada el 28 de octubre de 2020; El reconocimiento de estos hechos y su conocimiento por parte de la empresa se encuentra evidenciado en el trámite (o falta del mismo) que ha sido surtido respecto a las denuncias por acoso y que agotaron todas las vías institucionales que internamente la empresa tenía, a través de los correos enviados por la actora, las denuncias y la solicitud a la cooperativa de acciones por parte del comité de convivencia laboral.³

Empero, yerra su razonamiento pues poner en conocimiento del empleador una situación contra la que se presenta inconformidad, NO significa que automáticamente se parta de su existencia, precisamente se requiere de la realización de un trámite, administrativo o judicial, para su constatación.

Ahora, en otro apartado del escrito de alegatos, tras citar apartes de una sentencia, la parte actora parece intrínsecamente replantear su postura y señalar que la carga de la prueba recae en el empleador.

³ Consúltense folio 5 del archivo 03 del expediente digital de la carpeta de segunda instancia, contentiva de los alegatos presentados por la parte demandante

No obstante, resulta bastante ilustrativo un reciente pronunciamiento de la Sala de Casación Laboral, que analizó un caso de contornos similares al aquí abordado, sentencia SL3212-2022, radicación 86577, oportunidad en la puntualizó que:

Conforme se desprende de tal normativa, para que proceda la protección allí consagrada cuya finalidad es evitar las acciones de retaliación, **es indispensable la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente.**

En efecto, así lo explicó la Sala en providencia CSJ SL17063-2017, reiterada en CSJ SL058-2021:

El objeto principal de la ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella, conforme a su artículo 1°, consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Del mismo modo los artículos 7 y 8 de la citada ley, establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, en donde es dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso. Del mismo modo, los artículos 9 y 10 ibídem aluden a las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias del acoso laboral, procedimientos que gozan de la garantía consagrada en la norma denunciada, esto es, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que como se dijo, prohíbe dar por finalizado el vínculo laboral en un lapso de protección de seis (6) meses siguientes a la petición o queja, respecto de la víctima de acoso laboral que hubiere ejercido tales procedimientos «preventivos, correctivos y sancionatorios».

[...]

Visto lo anterior, la razón está de parte del Tribunal y no de la recurrente, habida cuenta que el entendimiento dado en la segunda instancia a la disposición legal cuestionada no va en contravía de la verdadera inteligencia de esa disposición legal, y, por el contrario, se avine a su alcance como a su genuino y cabal sentido. En efecto, como lo puso de presente la alzada, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia.

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 ibídem. 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. (la Sala subraya).

Bajo el anterior lineamiento, frente a la protección acá discutida, la Corte ha considerado que: *i)* existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos previstos en la Ley 1010 de 2006, consistente en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la queja se entiende que tuvo lugar con ocasión del acoso; *ii)* en los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quienle corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de tal denuncia; *iii)* la conducta denunciada debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, lo cual exige de la autoridad administrativa o judicial competente su verificación; *iv)* no se requiere la imposición de sanciones para gozar de dicha garantía y, *v)* es imperativo que la autoridad administrativa o judicial encuentre verificada la ocurrencia de la conducta de acoso (CSJ SL4313-2021). (Resaltos propios)

Así las cosas, que al empleador le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia por acoso, NO significa que se abrogue la carga que le compete al trabajador de acreditar ante la autoridad, administrativa o judicial, la ocurrencia de la conducta de acoso, lo cual, se insiste, NO ocurrió.

NO en pocas ocasiones nuestro órgano de cierre ha señalado, en sentencias como la 66.974, que formar el convencimiento con el principio de la sana crítica implica que el juez debe fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables. Empero, si el juez NO se encuentra en presencia de ningún elemento probatorio, conforme a lo dispuesto en el artículo 61 del CPT y la SS, NO puede esperarse que aprecie libremente los diferentes medios de convicción, que en caso de existir le permitirían al operador, en ejercicio de las reglas de la sana crítica, escoger dentro de las probanzas allegadas al informativo aquellas que mejor lo persuadan.

Y ello es relevante aclararlo dado que únicamente se escuchó la declaración de un testigo y traído por la entidad convocada a juicio. Se trata del señor SGA, analista de vinculación en CC. En su condición de presidente del Comité de Convivencia Laboral reseña como se recibió la queja, que trámites se surtieron, como se notificaron, porque se archivó la denuncia, cuáles fueron las razones por las cuales la entidad consideró que NO se estaba en presencia de un asunto de acoso laboral. Frente a este tema explica que la denuncia era confusa porque no era clara la información, que entonces decidieron hacer una resolución de dudas con P, habló con ella preguntándole que quería hacer explicándole las posibilidades al momento de tener una diferencia con alguien, que eso lo hace con cualquier persona que hiciera una queja formal o no formal. Que ella dijo que NO era una queja porque no quería activar el comité ante una persona particular, sino que era algo más general, que se tenía por parte de toda un área, por lo que pasaron el caso a bienestar concretamente a Cultura y Cambio para que hicieran una intervención al área. Sostiene que la demandante se retractó de la queja y que nunca individualizó al acosador.

Al margen de la veracidad o no de sus dichos, lo relevante en este punto es que a través de su intervención NADA se acreditó respecto de la ocurrencia de alguna situación puntual que pudiese acoplarse a una de las modalidades de acoso laboral que reseña la ley, pues ni siquiera fue indagado sobre el tema.

En atención a las circunstancias descritas, careciéndose, como en efecto se carece, de los medios probatorios necesarios para proferir una sentencia favorable a los intereses del recurrente, lo jurídico entonces es CONFIRMAR la decisión objeto del recurso de alzada.

Se condenará en costas en esta instancia a la demandante por no haber tenido éxito en el recurso. Se fijarán como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor de la CC.

5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

DECIDE

PRIMERO: CONFIRMA la sentencia proferida el 21 de abril de 2022 por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso especial por acoso laboral instaurado por la señora **PLGM** identificada con la cédula de ciudadanía Nro. Xxxxxxx contra **CC**, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: costas en esta instancia a cargo de la demandante. Se fija como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor de la CC.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

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

HACE SABER:

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

Proceso: especial de acoso laboral- apelación.
Demandante: **PLGM**
Demandado: **CC**
Radicado No.: 05001-31-05-020-2021-00182-01.
Tema: reintegro
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**
Fecha de la sentencia: **23/01/2023**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 24/01/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario