

**REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL**



**TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE PASTO  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**Magistrada Ponente:**

**Dra. CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA**

**PROCESO ORDINARIO LABORAL No. 520013105001-2018-00191-01 (380)**

**ACTA No. 289**

San Juan de Pasto, veintinueve (29) de julio de dos mil veintidós (2022)

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto, siguiendo las preceptivas de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 profiere, en forma escrita, decisión de fondo dentro del proceso ordinario laboral de la referencia instaurado por **WILLIAN GIOVANNY ARÉVALO ESTRADA** en contra de la **COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRABAJADORES DE CEDENAR “COOPCEN”** y **LUIS HERNANDO RODRÍGUEZ ZÚÑIGA**, acto para el cual las partes se encuentran debidamente notificadas.

**I. ANTECEDENTES**

Pretende el accionante, por esta vía ordinaria laboral, que se declare la existencia de un contrato de trabajo vigente con la demandada desde el 13 de septiembre de 2016 hasta el 3 de enero de 2018, cuando termina por decisión unilateral e injusta del empleador. Igualmente procura que sean reconocidos los actos constitutivos de acoso laboral realizados en su contra por el empleador COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRABAJADORES JUBILADOS Y PENSIONADOS DE CEDENAR LTDA -COOPCEN LTDA.- y el consejero de administración, Sr. LUIS HERNANDO RODRÍGUEZ ZÚÑIGA. Como consecuencia de tales reconocimientos solicita imponer condena a cargo de los convocados a juicio por las acreencias laborales enlistadas en el escrito genitor, con su respectiva indexación, así como la indemnización prevista en la Ley 1010 de 2006, lo que resulte en virtud de las facultades extra y ultra petita y las costas procesales.

Como fundamentos de los anteriores pedimentos señala, en lo que interesa en el sub lite, que se vinculó laboralmente en el cargo de Gerente General y/o Representante Legal de la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRABAJADORES DE CEDENAR- COOPCEN LTDA., desde el 13 de septiembre de 2016 hasta el 3 de enero de 2018, cuando le informaron que por decisión del Consejo de Administración se designó al Sr. Oswaldo Fajardo para ocupar dicho cargo, pese a que la vinculación se extendía hasta el 14 del mismo mes y año.

Agrega que durante la vigencia de la vinculación sufrió acoso laboral atribuible al señor LUIS HERNANDO RODRÍGUEZ ZUÑIGA, miembro del Consejo de Administración de COOPCEN LTDA., el que se encaminó, principalmente, a descalificar su gestión como gerente y a impeler manifestaciones de superioridad al punto de indicarle a quien debían contratar, así como el manejo de los préstamos que ofrece la entidad, cuya indocilidad desencadenaba en amenazas y, finalmente, en la separación de sus funciones sin justa causa. Expone, frente a los referidos actos de acoso laboral, que formuló queja ante la Defensoría del Pueblo, entidad que la coadyuvó con oficio de 29 de septiembre de 2017, dirigido al director de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Aduce que, al terminar la relación laboral, le fue entregado por parte de los trabajadores de la cooperativa documentos presentados por el anterior gerente, el Sr. IGNACIO ALFREDO INSUASTY PAREDES, quien al parecer recibió igual trato por parte del Sr. LUIS HERNANDO RODRIGUEZ ZUÑIGA.

Finalmente menciona que debido a los actos de acoso laboral provenientes de los demandados se le generaron graves perjuicios, tanto de orden material como moral, por lo que se sometió a tratamientos médicos, se le prescribieron incapacidades y recibió medicamentos especializados.

### **TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

Notificada la demanda en debida forma, los demandados a través de apoderado judicial la contestaron para oponerse a todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra, luego de considerar que el vínculo laboral tuvo vigencia entre el 13 de septiembre de 2016 hasta el 14 de enero de 2018, fecha en la cual se le entregó la liquidación correspondiente. Por otra parte, en relación con las afirmaciones de acoso laboral, expone que no se apegan a la realidad y carecen de

fundamento probatorio, pues los cuerpos administrativos que conforman la cooperativa exigían lo propio del cargo de gerente, tendiente a mejorar el desempeño laboral, pero ello no constituye una conducta de acoso laboral ni se ocasionaron perjuicios al demandante. Finalmente manifiesta que nunca existió manipulación ni amenazas por parte de los miembros del Consejo de Administración. Con base en ello propuso los medios exceptivos que denominó “caducidad”, “inexistencia de la obligación”, “cobro de lo no debido”, “inexistencia de causa”, “buena fe”, entre otros.

### **DECISIÓN DE PRIMER GRADO**

Adelantadas las etapas propias del proceso laboral y recaudado el material probatorio, el operador judicial a cargo del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto, en audiencia de juzgamiento llevada a cabo el 7 de julio de 2021, declaró que entre el señor WILLIAM GIOVANNY ARÉVALO ESTRADA y la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE CENTRALES ELÉCTRICAS DE NARIÑO LTDA., existieron dos contratos de trabajo vigentes entre el 13 de septiembre de 2016 y el 13 de enero de 2017 y del 14 de enero de 2017 hasta el 3 de enero de 2018, que finalizó sin justa causa por parte del empleador; igualmente encontró probada la excepción denominada “inexistencia de causa” a favor de los demandados y oficiosamente la de “pago parcial”. Condenó a COOPCEN LTDA., en consecuencia, a cancelar a favor del demandante el monto derivado de la indemnización por despido sin justa causa y absolvió de las restantes derivadas del acoso laboral alegado por el accionante, imponiéndole la carga frente a las costas procesales en el equivalente al 3% del monto de las pretensiones a favor de los convocados a juicio.

Para asumir tal determinación el juez de primer grado señaló, frente a las conductas calificadas de acoso laboral, que el actor no cumplió con la carga de demostrar su existencia para así aplicar la presunción contenida en el artículo 100 de la Ley 1010 de 2006, toda vez que las pruebas documentales y testimoniales arrojadas al plenario no ofrecen la suficiente convicción de que las manifestaciones realizadas por el empleador, a través de sus agentes, se cataloguen como tal. Por ello se abstuvo de imponer condena por este aspecto.

Respecto de la prórroga del contrato laboral perseguido, indicó que por parte del empleador se comunicó el preaviso de no continuar con el vínculo el 14 de noviembre de 2017 y ello es acertado en tanto la fecha de expiración del plazo pactado era 14

de enero de 2018; no obstante, la relación de trabajo a término fijo finalizó el 3 de enero de 2018, por lo que impuso condena por concepto de indemnización por despido y se abstuvo de condenar al pago de prestaciones sociales, por cuanto su pago se acreditó por parte de la llamada a juicio.

### **RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE**

Inconforme parcialmente con la decisión adoptada en primera instancia, quien representa los intereses judiciales de la parte demandante se opuso a la decisión impartida por el juez cognoscente respecto del acoso laboral, tras considerar que en la sentencia no se analizó el material probatorio aportado, compuesto por las denuncias planteadas por el actor, historia clínica, actas del consejo de administración, así como la denuncia presentada por el Sr. IGNACIO ALFREDO INSUASTY PAREDES, quien previamente se desempeñó en el mismo cargo que el promotor de la Litis y resistió iguales conductas por parte del demandado. Expone que una revisión acuciosa de estos elementos demostrativos conduciría a declarar la existencia de conductas constitutivas de acoso y sus consecuencias, en aplicación de la Ley 1010 de 2006, específicamente la estabilidad laboral reforzada, esto es, que no se le podía terminar la vinculación a su prohijado y, por tanto, se accedería favorablemente a las pretensiones formuladas en el escrito inicial.

### **II. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA**

Surtido el trámite en esta instancia sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a examinar la decisión atacada en vía de apelación por la parte demandante, siguiendo los lineamientos de los artículos 57 de la ley 2ª. de 1984 y 66 A del C.P.L. y S.S. (mod. por el art. 35 de la ley 712 de 2001), que regulan el principio de consonancia.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Cumplido el traslado a las partes y concedida la oportunidad para que formulen sus alegatos de conclusión, en la forma establecida en el artículo 15, numeral 1º. del Decreto 806 de junio 4 de 2020, se expusieron -vía electrónica-, los alegatos de la parte demandada, conforme da cuenta la constancia secretarial del 4 de noviembre de 2021, quien expuso que, respecto del acoso laboral, las pruebas suministradas por el accionante y la parte demandada no reflejan actos que puedan considerarse como tal, ya que son propios de las exigencias de la subordinación que el empleador puede ejercer sobre sus trabajadores. Expone que el juzgador de primera instancia cimienta

su decisión en las actas de reuniones del Consejo de Administración de COOPCEN LTDA., las cuales evidencian que se impartían directrices y llamados de atención dentro de los lineamientos permitidos en sus reglamentos, tendientes a mejorar el desempeño laboral de sus subordinados.

Luego de analizar la forma como terminó el vínculo contractual, solicita que la decisión en este sentido se confirme.

### **CONSIDERACIONES**

En virtud de lo antes expuesto, le corresponde a esta Sala de Decisión determinar i) ¿Se encuentra debidamente acreditadas, por el convocante a juicio, las conductas constitutivas de acoso laboral ejercidas en su contra por la empleadora traída, a través de su agente, Sr. LUIS HERNANDO RODRÍGUEZ ZÚÑIGA? En caso de declarar tal circunstancia, ii) ¿Proceden los pedimentos consecuenciales a dicha declaratoria?

### **SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS JURÍDICOS PLANTEADOS**

#### **1. CONFIGURACIÓN DE PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL**

Inicialmente es menester señalar, que de conformidad con el artículo 1º de la Ley 1010 de 2006, el objeto de la denominada ley de Acoso Laboral es *“definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de la relación laboral privada o pública”*.

En ese orden, una interpretación de la precitada norma evidencia que su intelección es definir, prevenir, corregir y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral, de tal suerte que la prevención supone la determinación de las medidas que las empresas y las entidades públicas adoptan para evitar que en el desarrollo de las relaciones laborales surjan situaciones de acoso laboral; la corrección, supone el establecimiento de mecanismos de identificación de hechos constitutivos de acoso laboral y la solución amigable de los mismos antes de acudir a procedimientos disciplinarios o de sanción; y, la sanción, en cambio, implica el seguimiento del trámite estipulado en la ley para castigar a los agresores.

A su turno, el artículo 2º de la citada normativa, dispone que por acoso laboral se entenderá "(...) 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".

Ahora bien, el artículo 7º ibidem, establece ciertos casos, eventos o conductas en los cuales el acoso laboral se presume, eximiendo a quien lo alega de la actividad probatoria, pues le basta demostrar la ocurrencia del supuesto establecido en la norma para que por ley opere se presuma, misma que al ser del orden legal admite prueba en contrario. Esta norma fue objeto de análisis constitucional, en sentencia C-780 de 2007, la cual dispone:

*"Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:*

***"(...)c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;***

***"(...) f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;***

*"En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º.*

***"Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.***

***"Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencia en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil"***<sup>1</sup>. *(Resalta la Sala)*

Además, en el referido fallo de constitucionalidad, la Alta Corporación, refiriéndose al citado artículo, expuso:

---

<sup>1</sup> La Ley también dispone explícitamente las conductas que no constituyen acoso laboral. Artículo 8º. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida; // b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos; // c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; // d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento; // e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución; // f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública // g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución. // h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código. // i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. // j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos. Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios".

*“El contenido normativo de la disposición es, entonces, el siguiente: (i) cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las actuaciones enumeradas en el propio artículo 7° de la Ley, existirá una presunción de acoso laboral; (ii) cuando se trate de la ocurrencia de una actuación que no se encuentre taxativamente contemplada en la disposición, debidamente acreditada, la autoridad tiene la facultad de valorar si la misma, dada su gravedad, configura acoso laboral, de conformidad con la definición que se hace del mismo en el artículo 2° de la Ley; (iii) cuando la denuncia se produzca por la ocurrencia de una única conducta hostil, la autoridad deberá apreciar tal circunstancia y la valorará según su gravedad, por su capacidad de ofender por sí sola los derechos fundamentales del denunciante y determinará si la misma constituye o no acoso laboral; y, por último, (iv) cuando tales comportamientos -enumerados en la disposición- acaezcan en privado, la presunción no operará y, en consecuencia, la ocurrencia del hostigamiento deberá ser demostrada por los medios de prueba reconocidos en el Código de Procedimiento Civil, de suerte que si cualquiera de estas conductas logra ser acreditada, la autoridad competente deberá tenerla por acoso laboral.”*

Advertido lo anterior, procede el Juez Colegiado a verificar si el actor cumplió con la carga probatoria que le corresponde, esto es, demostrar que el empleador y/o demandado incurrieron en alguna de las conductas alegadas en la demanda, que encajan en los literales c), y f) del artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, requisito sine qua non para que opere la presunción de acoso laboral alegado. No obstante, ello no se avizora en la presente causa litigiosa luego de evaluar el acervo probatorio arrojado por el demandante y la parte demandada. Por esta razón, la conclusión a la que se arrija es que el convocante a juicio no atendió a cabalidad con la carga probatoria que le imponía el artículo 167 del C.G.P., aplicable en esta materia adjetiva laboral por el principio de integración normativa, puesto que ninguna de ellas da cuenta de hechos que constituyan trato hostil en su contra, del cual se derive el alegado acoso laboral.

Bajo este entendido, dado que el recurso se centra en que no fueron tenidas en cuenta algunas pruebas por parte del juzgador de instancia, se hace pertinente analizarlas a la luz de lo regulado en los artículos 60 y 61 del C.P.L. y S.S., para el desarrollo del caso concreto.

Así, respecto de las pruebas documentales obrantes a folios 190 a 314 denominadas “ACTAS DE CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN”, que a juicio de la parte actora no se analizaron con rigor en primera instancia, se extrae que, en las sesiones desarrolladas el 10, 14 y 22 de junio de 2017, 8 de julio, 12 y 15 de agosto de la misma anualidad, el Sr. WILLIAM GIOVANNY ARÉVALO, convocante a juicio en la presente contienda, cometió una serie de errores y los aceptó, como a continuación se transcribe:

- “(...) pidió disculpas ya que por la premura de entregar el informe seguramente después de revisarlo se lo envió sin realizar la validación respectiva”.
- “(...) el sr gerente informó que el error se produjo por haber tomado un dato mal en el archivo entregado por la señora Leidy Jiménez y haberse enfocado en un análisis más profundo sobre los asociados que más impactan la cartera”.
- “(...) al presentarse este tipo de errores es bueno que se lo digan pero que en ningún momento ha sido su intención modificar la información para bajar cifras y piensa que quedaría aclarada la situación”.

Tales situaciones motivaron llamados de atención por parte de varios miembros del Consejo de Administración hacia el gestor de la Litis, en los siguientes términos:

- “(...) Luis Hernando Rodríguez interpela y que en ningún momento está en persecución como lo hace ver la gerencia, sino que explique las cifras y las inquietudes que tiene la revisoría fiscal sobre las diferencias en el informe de gerencia, y que además señor gerente tiene que venir preparado a estas reuniones”.
- “(...) el Sr. Julio Casanova le manifestó al gerente que el error fue confiarse de los informes presentados anteriormente, pero que se debería validar para una mejor claridad ya que el como gerente debe saber de los temas expuestos por tener conocimiento en la parte bancaria”.
- “(...) igualmente el señor Julio Casanova manifestó que se debería hacer un análisis de los meses anteriores solicitando la colaboración a revisoría fiscal para revisar si hacia atrás hay otros posibles errores y le parece bien que el gerente reconozca su equivocación, claro está soportado con el análisis que se realice”.
- El Sr. Luis Hernando Rodríguez señala: “(...) además se debe afinar la información entre el equipo de trabajo porque puede conllevar a tomar decisiones desacertadas y que a él le deja la duda en los informes presentados anteriormente y solicitó que toda información financiera sea validada por revisoría fiscal ya que al parecer no existe un trabajo en equipo”.
- “(...) igualmente el señor Rafael Arcos comento que la idea no es entorpecer el trabajo de la administración, simplemente desean que ojalá en una reunión ampliada hacerle un seguimiento a esta situación y aportar para que las cosas marchen de la mejor manera”.
- El Sr. Rafael Arcos manifestó “(...) otro de los puntos era las diferentes gestiones que involucra la gerencia en el plan de acción, en donde se observan que se están quedando en el papel, dedicándose al cobro de cartera y no se muestra la gestión necesaria”.

De manera que para el Juez Plural, como lo fue para el director judicial de primer orden, de tales probanzas no se desprenden conductas descalificantes en relación con la misión gerencial adelantada por el demandante, tampoco que se le hubiera ridiculizado, injuriado o atropellado con vejámenes o cualquier tipo de irrespeto e impropio, pues simplemente se le cuestiona el desarrollo de su gestión, se le piden explicaciones relacionadas con el informe de gestión y se le llama la atención frente al incumplimiento reiterado de algunas de las funciones asignadas con el propósito de corregir la dirección gerencial. De esta manera, el accionar del empleador, ejercida por intermedio de sus agentes, corresponde al ejercicio efectivo del poder subordinante respecto de cualquier trabajador. Adicionalmente, si bien de aquellas actas se extrae que el Sr. Luis Hernando Rodríguez tenía un trato fuerte con el actor, dicho actuar era generalizado con el personal que laboraba en la entidad demandada y no únicamente en contra del convocante a juicio que implique un trato discriminatorio.

Frente a las actas del Consejo de Administración del 24 y 26 de agosto y 28 de octubre de 2017, se advierte que el Sr. LUIS HERNANDO RODRIGUEZ no participó en la sesión, por inasistencia, pero en ellas tampoco se observan actitudes constitutivas de acoso laboral.

Por otra parte, de las documentales anexadas entre folios 17 a 37 correspondientes a la denuncia de acoso laboral, audiencia de conciliación ante la Inspección de Trabajo, denuncia penal y demás trámites iniciados por IGNACIO ALFREDO INSUASTY PAREDES, exgerente de la Cooperativa COOPCEN LTDA., precisa señalar que pese a que tengan como parte pasiva al hoy demandado, Sr. LUIS HUMBERTO RODRÍGUEZ, en nada se asemeja a la situación del actor, ni lo involucra, por tratarse de circunstancias previas a su vinculación laboral, aclarando que la misma tampoco tuvo resolución o condena en su contra. En todo caso, ella jamás se puede constituir como una prueba idónea que ofrezca certeza respecto de conductas reprochables o sancionables del demandado en relación con el demandante.

Ahora bien, respecto a las pruebas documentales relativas a la cita médica con el Dr. MAURICIO DE LA ESPRIELLA y el dictamen psicológico e historia clínica en general, muestra que aquel padece "REACCIÓN AL ESTRÉS AGUDO" y "PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENENCIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO" y en el segundo se observa "TRASTORNO DE ADAPTACIÓN CON REACCIÓN

MIXTA DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN, diagnósticos a los que se llega con el análisis físico del actor y la entrevista a él practicada, luego de finalizado el contrato de trabajo, esto es, el 4 de marzo de 2018, entendiendo de su contexto que el padecimiento de trastorno de adaptación con reacción mixta de ansiedad y depresión puede derivarse de varias situaciones, incluso ajenas al entorno laboral, siendo, indiscutiblemente, el estrés laboral una causal agravante; empero, ello no se encuentra demostrado en el sub examine.

Por otro lado, respecto a la prueba documental obrante a folio 88 a 89 denominada “SOLICITUD INTERVENCIÓN DE LA SUPERSOLIDARIA A LA COOPERATIVA COOPCEN LTDA.” firmada por el Sr. GARZÓN NARVÁEZ NORMÁN ALBERTO y la Sra. VILMA PATRICIA HERNANDEZ CHAVES, asociados de la cooperativa, los cuales afirman que se entorpece el trabajo del representante legal de manera arbitraria sin dejarlo avanzar en sus planes estratégicos, pero que desconocen las razones que motivaron al Consejo de Administración para terminar su contrato de trabajo. Por ello solicitan la intervención de la SUPERSOLIDARIA a fin de salvaguardar sus recursos, la buena dirección que llevaba el Sr. WILLIAM ARÉVALO y su apoyo en investigar las salidas de los dos gerentes anteriores, a fin de dar cuenta de lo repetitivo de estos actos. De este medio de prueba, entiende la Sala, que los firmantes de dicho documento se basan en valoraciones personales y no en conocimiento directo de los aspectos torales en los cuales se cimienta el debate litigioso, por lo que no puede generar convicción de las conductas de acoso enlistadas por el actor.

Por consiguiente, concluye la Sala, que el actor no cumplió con su carga probatoria para demostrar la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral y con ello, dar aplicación a la presunción contenida en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, por lo tanto, *al no encontrarse acreditada la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las actuaciones enumeradas en dicha norma u otros hostigamientos que se puedan considerar como conductas configurativas de acoso laboral*, esta Corporación confirmará el fallo absolutorio proferido en este sentido en el sub iudice.

Quedan de esta manera atendidos los puntos de inconformidad planteados por activa y por ello, ante las resultas del recurso de apelación, el demandante WILLIAN GIOVANNY ARÉVALO ESTRADA está obligado a asumir las costas en esta instancia, fijando las agencias en derecho en el equivalente a 1/2 smlmv, esto es, \$ 500.000, que serán liquidadas por el juzgado de primer grado, como lo ordena el art. 366 del C.G.P.

### III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, **LA SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PASTO**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

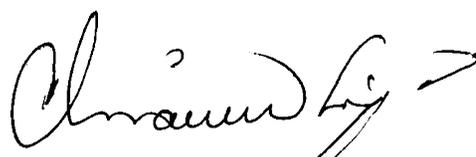
#### RESUELVE:

**PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia proferida el 7 de julio de 2021, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto, objeto de apelación por activa, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

**SEGUNDO. CONDENAR** en **COSTAS** a la parte demandante y a favor de la parte demandada, fijando las agencias en derecho en el equivalente a  $\frac{1}{2}$  smlmv, esto es, \$500.000, que serán liquidadas de forma concentrada por el juzgado de procedencia, como lo ordena el art. 366 del C.G.P.

Lo resuelto se notifica a las partes en **ESTADOS ELECTRÓNICOS**, conforme lo señalado en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, insertando copia íntegra de la presente actuación para que sea conocida por las partes que componen la Litis. Igualmente se notificará por **EDICTO** que permanecerá fijado por un (1) día, en aplicación a lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S. De lo aquí decidido se dejará copia en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de procedencia.

Los Magistrados,



**CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA (M.P.)**



**JUAN CARLOS MUÑOZ**



**LUIS EDUARDO ÁNGEL ALFARO**