

**TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL
BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN

PROCESO ESPECIAL DE ACOSO LABORAL PROMOVIDO POR MAURICIO LINCE ARANGO CONTRA ADEA ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.S. y FELIPE FERNÁNDEZ ÁTELA (RAD. 32 2022 000259 01).

Bogotá D.C., trece (13) de abril de dos mil veintitrés (2023)

Vencido el término de traslado otorgado para presentar los alegatos de conclusión, el Magistrado Ponente en asocio de los demás Magistrados con quienes integra la Sala de Decisión, con fundamento en el artículo 13 numeral 1º de la Ley 2213 del 13 de junio del 2022, profieren la siguiente,

S E N T E N C I A

Asume la Sala el conocimiento del presente proceso, en virtud del recurso de apelación presentado por la parte actora, frente a la sentencia proferida por el Juzgado 32 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el pasado 23 de febrero del 2023 (25ActaAudienciaAlegatosFallo20230223, expediente digital), en la que se resolvió (Récord: 03:52:42):

“PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de inexistencia de fuero de estabilidad e improcedencia del reintegro formulada por los demandados ADEA ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.S y FELIPE FERNÁNDEZ ÁTELA conforme a las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: ABSOLVER a los demandados ADEA ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.S y FELIPE FERNÁNDEZ ÁTELA de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante MAURICIO LINCE ARANGO.

TERCERO: CONDENAR en costas al demandante y a favor de los demandados, tásense por Secretaría incluyendo como agencias en derecho una suma equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes a favor de cada uno de ellos.

CUARTO: En caso de no ser apelada la presente decisión y al ser totalmente desfavorable al demandante, remítase al superior en el grado jurisdiccional de consulta”.

Inconforme con tal decisión el apoderado de la parte actora presentó recurso de apelación manifestando¹, en primer lugar, el acoso laboral se dio no solamente en una sino en varias ocasiones, existen varias comunicaciones en donde efectivamente el señor Mauricio Lince le dice al señor Felipe Fernández que mejore su lenguaje, invitándolo a que mejoren las cosas, por lo que el demandado le contestó que tuvo que intervenir, luego, si lo degradó desplazándolo delante de sus compañeros, está probado también que el lenguaje no era el mejor adicionalmente, está comprobado que efectivamente la empresa ADEA, en cabeza del señor Felipe Fernández procedió con el despido y aquí en este caso es muy importante señalar que efectivamente las conductas cometidas están dentro de las causales de la Ley 1010 de 2006 que son los actos de **maltrato y persecución laboral** lo que configura una violación a la ley.

¹ **Apoderado Demandante (récord 3:53:54):** “Muchísimas gracias, efectivamente este apoderado no comparte la decisión del a quo, como quiera que más allá de cualquier situación, primero el acoso laboral se dio no solamente en una sino en varias ocasiones, existen varias comunicaciones en donde efectivamente el señor Mauricio Lince le dice al señor Felipe Fernández que des escalé su lenguaje, que lo invita a que se mejoren las cosas, eso está probado, el señor Felipe le contesta, le contesta que tuvo que intervenir luego si lo degradó si lo quitó delante de sus compañeros, ya está probado también que su lenguaje no era el mejor inclusive acerca de eso y adicionalmente está comprobado que efectivamente el señor o la empresa ADEA y pues encabeza del señor Felipe Fernández pues efectivamente pues procedió con el despido y aquí en este caso es muy importante señalar que efectivamente las conductas cometidas están dentro de las causales de la Ley 1010 de 2006 que son los actos de maltrato y persecución laboral y efectivamente lo que configura esa violación a la Ley 1010, pero también vamos más allá y sin que esto sea un proceso ordinario laboral y aquí no se está hablando del tema del despido o una justa o injusta causa por el tema del despido, pues efectivamente también miramos que una manera misma del acoso laboral es llegar a esa materialización del despido precisamente cuando el señor Mauricio Lince había sugerido y había dicho mire yo voy a ir al comité de convivencia laboral porque no me está dejando otra alternativa, se lo dijo después de varias comunicaciones no fue una sola vez y efectivamente pues llegan y materializan toda esa situación precipitándose a venir aquí a Bogotá a hacer ese despido, se le concede por ejemplo una credibilidad al testigo Victoria Mateo que realmente pues va más allá del dicho de lo que ella está diciendo, porque claramente esas cosas que ella estaba diciendo fueron completamente desmentidos por sus mismos o por los mismos compañeros de la empresa con sede aquí en Colombia.

Acerca de lo que es el tratamiento que se le entrega o que se le da al señor Mauricio Lince Arango pues efectivamente pues que no es acoso laboral si realmente él termina siendo claramente sacado casi a sombrerozcos de la misma compañía, esas conductas verbales que afectaron la honra y el buen nombre, los tratamientos que le hicieron efectivamente pues son el mismo acoso laboral ahí está tipificado.

Por esas razones, porque no solamente porque no compartimos el dicho del honorable señor juez de primer grado, sino porque efectivamente consideramos que más allá de toda duda está pues demostrado que las actuaciones y las gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo pues son parte del mismo del mismo acoso, pues no existió justa causa en la terminación del contrato o cuando por ejemplo el señor juez refiere que el señor Mauricio Lince estaba mandando un comunicado a todos diciéndoles que efectivamente él era el gerente, pues claro que lo mandó porque lo habían degradado lo habían sacado de gerente y él quería tratar intentar retomar el cargo de gerente, entonces efectivamente ahí pues si no lo hubieran degradado pues nunca hubiera lanzado esa comunicación diciendo que efectivamente pues era el gerente tratando de buscar de retomar el control de la compañía.

En esos términos vuelvo y reitero que no comparto el fallo de primera instancia como quiera que efectivamente aquí se configura no solamente el acoso laboral de una persona natural el señor Felipe Fernández Átela, sino que lo permite la compañía ADEA en cabeza de quien es hoy su encargada del talento humano que es la señora Bárbara y más aún de la presidenta del comité quien reconoce que efectivamente acá se asesoró el abogado de la contraparte que se violentó hasta la confidencialidad del tratamiento para poderle dar esa respuesta que efectivamente retrocedió y contrajo lo que se había dicho en primera instancia, por esas razones no estoy de acuerdo no comparto el fallo de primera instancia, porque efectivamente faltaron muchas otras situaciones como por ejemplo que para hablar del fuero quien tiene que probar son ellos, es ADEA, son las personas que lo despidieron, nosotros no teníamos que probar nada más sino que efectivamente hubo una comunicación al comité de convivencia y que después del comité de convivencia hubo un despido, no teníamos que probar nada, probamos de todo pero ellos efectivamente eran los que tenían que probar que no que eso no había pasado y efectivamente está probado más allá de cualquier situación que él fue despedido estando en medio de esa situación foral. Así las cosas, su señoría dejó esta apelación esperando que él ad quem se pronuncie en sede de instancia, muchas gracias”.

Agregó, no se está controvirtiendo si el despido acaeció por una justa o injusta causa ya que el acoso laboral es llegar a esa materialización del despido precisamente cuando el señor Mauricio Lince había sugerido y había manifestado que iba a activar el Comité de Convivencia Laboral porque no tenía otra alternativa, precisándolo en varias comunicaciones. Atacó la credibilidad dada al testimonio de la señora Victoria Mateo al considerar que las afirmaciones fueron desmentidas por los compañeros de la empresa con sede aquí en Colombia.

Aludió, el señor Mauricio Lince Arango fue “*sacado casi a sombrerozcos de la misma compañía*”, afectando dichas conductas verbales la honra y el buen nombre, enmarcados dentro de acoso laboral, considerando, está demostrado que las actuaciones y las gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo son parte del acoso, no existiendo justa causa en la terminación del contrato, citando al efecto, el señor Mauricio Lince estaba mandando un comunicado a los integrantes de la empresa resaltando que efectivamente él era el gerente, actuando en tal sentido porque lo habían degradado y por tanto, quería “*retomar*” el cargo de gerente y el control de la Compañía.

En esos términos reiteró no compartir el fallo de primera instancia como quiera que efectivamente se configuró no solamente el acoso laboral por parte de una persona natural, señor Felipe Fernández Átela, sino que lo permitió la compañía ADEA en cabeza de quien es hoy la encargada del Talento Humano, señora Bárbara y más aún de la presidenta del comité quien reconoció que efectivamente se asesoró del abogado de la contraparte, violentando la confidencialidad del tratamiento para emitir respuesta.

A su juicio, no se analizaron otras situaciones como por ejemplo que para hablar del fuero quien tiene que probar es la empresa ADEA, siendo la que invocó el despido, concluyendo con ello, dicho extremo procesal únicamente tenía que probar la existencia de la comunicación dirigida al comité de convivencia, así como la existencia del despido con posterioridad.

Como quiera que no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, se procede a resolver lo pertinente, previas las siguientes

CONSIDERACIONES

Constituyeron los anhelos del demandante, señor Mauricio Lince Arango, las pretensiones relacionadas en las páginas 9 a 10 del archivo 01 del expediente digital, las cuales encuentran fundamento en los supuestos

fácticos expuestos en las páginas 1 a 9 del mismo archivo, encaminadas a que se declare la existencia de un contrato de trabajo término indefinido entre el 01 de junio de 2012 y el 02 de mayo de 2022, que recibió de forma persistente, continuada y pública actos de maltrato, persecución, discriminación e inequidad laboral por parte del señor FELIPE FERNÁNDEZ ÁTELA, como representante del empleador ADEA ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.S., siendo estos actos consentidos por la empresa, así como la terminación unilateral sin justa causa se dio encontrándose dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de presentación de la queja, violentando la garantía del No. 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 atendiendo la radicación de la queja, conllevando a declararse ilegal el despido. Consecuente con ello, se condene al señor FELIPE FERNÁNDEZ ÁTELA y a la empresa ADEA ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.S. a lo dispuesto en el No. 2º del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, esto es, a la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo junto con la sanción prevista en el No. 3º del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, al pago del 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas por el acoso laboral causados en la EPS y ARL y al reintegro en concordancia con lo establecido en el No. 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. **Obteniendo sentencia de primera instancia desfavorable a sus aspiraciones**, por cuanto, se declaró probada la excepción de inexistencia de fuero de estabilidad e improcedencia del reintegro formulada por los demandados **ADEA ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.S y FELIPE FERNÁNDEZ ATELA**, absolviéndolos en consecuencia, de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante MAURICIO LINCE ARANGO. **Lo anterior, tras considerar** que no se encontró probada la conducta de maltrato laboral, exponiendo, en primer lugar, el demandado Felipe Fernández Átela si puede ser un sujeto activo de acoso laboral, pese a no tener un vínculo laboral con la empresa, remitiéndose al efecto al acuerdo de accionistas aportado al plenario en la cláusula tercera, extrayendo que la junta tenía como facultades la remoción, nombramientos de los miembros que la integran, velar por la ejecución y lineamientos de la asamblea, entre otras y por tanto, debía la junta directiva tomar las decisiones para que la empresa cumpliera con el objeto social, así recayera sobre “remover al Gerente General en determinado momento”. Argumentó el a quo, existía una subordinación del gerente a los accionistas, pues si bien no tenían la calidad de empleados que fueran superiores del demandante eso no significa que el señor Felipe Fernandez Átela no fuera sujeto activo de una presunta conducta de acoso laboral.

Verificado lo anterior, el juzgador analizó la procedencia del reintegro citando la sentencia SL3212 de 2022, proferida por la Corte Suprema de Justicia en su Sala

de Casación Laboral, por medio de la cual señaló, para la procedencia de la ineficacia del despido es indispensable verificar las conductas constitutivas de acoso, conforme al artículo 2º de la Ley 1010 de 2006.

Frente a esta protección, adujo, existe una presunción legal, esta es, si ocurre el despido dentro de los seis (06) meses siguientes a la interposición de la queja o la fecha de petición, le corresponde al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, y a éste acreditar la conducta del acoso la cual debe estar dentro de las señaladas en el artículo 7 ibidem, siendo imperativo que la autoridad encuentre acreditada la conducta.

Así las cosas, determinó, el contrato terminó por decisión unilateral y sin justa causa por parte del empleador según comunicación del 2 de mayo de 2022, mismo día en que la sociedad a través de la Junta Directiva decidió nombrar un nuevo gerente. Así mismo, se acreditó la interposición de la queja de acoso laboral previo al despido, corroborado por la empresa, atendiendo, la señora Ana María Santana, quien es integrante de la empresa, acusó recibo con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo, activándose entonces la presunción legal.

En este orden, analizó el a quo el contenido de la Ley 1010 de 2006, aterrizando las conductas y características contempladas con las pruebas aportadas en el sub judice, citando el correo remitido por el actor, así como la respuesta ofrecida por el señor Felipe Fernández Átela desde el 30 de marzo de 2022, enfatizando en que las impresiones aportadas al proceso son descontextualizadas, al desconocer el origen del contenido integral, advirtiendo, el demandado Felipe Fernández Átela informó que veía la necesidad de intervenir en el rumbo de la empresa sin que sea considerada esta expresión un acto de acoso laboral, pues no se trató de palabras denigrantes, además, aludió, primero se hizo el despido y luego la reunión extraordinaria para la remoción del gerente.

Sumado a esto, el juzgador de primer grado analizó los testimonios recaudados, resaltando, 2 de ellos informaron que el día 02 de mayo de 2022 se limitaron las funciones que desempeñaba el demandante al removerlo de las funciones, debido a las dificultades económicas por las que atravesaba la empresa, sumado a que perdieron clientes y se recibieron quejas, viéndose la junta en la necesidad de verificar la inyección de capital, concluyéndose, la empresa no tenía la capacidad de crédito teniendo la junta de socios que discutir los actos de intervención, limitando las funciones que ejercía el actor, soportado este evento en la situación que atravesaba la sociedad y no con el fin de generar miedo e intimidación,

aunado a que advirtió el fallador, solo existió una reunión y no fueron varias como lo afirmó la parte actora. Por último, se remitió a los testigos recepcionados quienes resaltaron que en la reunión sostenida el 2 de mayo de 2022, no hubo palabras fuertes, pese a presentarse una controversia frente a la situación de la empresa, entonces, finiquitó, si bien existió una queja de acoso laboral y el demandante fue despedido sin justa causa, no se demostró en el proceso que hubieran acaecido las conductas alegadas por el demandante.

En consonancia con el recurso de apelación el Tribunal debe definir (artículo 66-A del CPTSS): (i) si hay legitimación en la causa pasiva frente a FELIPE FERNÁNDEZ ÁTELA como presunto autor del acoso laboral y (ii) si se encuentran probadas las conductas de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006, y si ADEA ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.S. las toleró; y (iii) si procede o no el reintegro del demandante por haber sido despedido dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la queja por acoso laboral junto con las demás súplicas condenatorias.

Pues bien, la Ley 1010 de 2006, bajo la cual se inició este proceso, tiene por objeto prevenir, corregir y sancionar las distintas formas de agresión, maltrato, u otros hostigamientos que se ejerzan “sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”². De tales actos pueden ser sujetos activos o autores las personas naturales que se desempeñen como empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, gerente, director, supervisor “o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales”, compañero de trabajo, subalterno, trabajador o empleado³.

² “**ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.** La presente ley tiene por objeto 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 una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

PARÁGRAFO: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

Nota: (Texto subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-960 de 2007, en el entendido de que, si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006.)”.

³ **ARTÍCULO 2. Definición y modalidades de acoso laboral.** Para efectos de la presente ley se entenderá por 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.

A la luz que arrojan estas normas, resulta claro, de las pruebas aportadas al expediente, que si bien el señor FELIPE FERNÁNDEZ ÀTELA no fue empleado directo de ADEA ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.S. en la época de vinculación del demandante, sí tuvo un roll de dirección o mando respecto del demandante. Al efecto, nótese, si bien en la sede de Colombia el señor Mauricio Lince Arango era el único representante y, por tanto, el único superior al fungir como Gerente General de la sociedad, lo cierto es que debía rendir informes y

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. *Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.*

2. Persecución laboral: *toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.*

3. Discriminación laboral: *(Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.*

4. Entorpecimiento laboral: *toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.*

5. Inequidad laboral: *Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.*

6. Desprotección laboral: *Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.”*

“ARTÍCULO 6. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. *Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:*

La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;

La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

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

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

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

exponer los resultados a la junta directiva de la empresa integrada por el señor FELIPE FERNÁNDEZ ÀTELA y ANA VICTORIA MATEO FLÓRES, conforme a las obligaciones y facultades adquiridas como socios entre sí, pues de esta situación dan cuenta los documentos aportados al expediente obrantes en las páginas 57 a 88 del archivo 01, consistente en el Acuerdo de Accionistas (BRAIN TANKING INNOVATION S.A.S., ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS SAU, IBC CODE CONTROL S.A.S., MAURICIO LINCE ARANGO y JOSÉ H. BERRIO TRUJILLO), suscrito el 3 de diciembre de 2013, en el cual se pactaron las obligaciones, directrices, objetivos, obligaciones de la junta directiva entre otros aspectos, es decir, si bien el actor en su calidad de gerente general no tenía un jefe superior en la sede de Colombia al ser el cargo más alto, si se advierte que dado el cargo que ejercía (Gerente General de ADEA y socio de HIJOS DE LINBER S.A.S.), debía rendir cuentas e informes a la junta directiva, pues además, esta obligación es inherente a la relación societaria sostenida sin que implique una relación laboral, no obstante, si había una obligación de sometimiento de otra índole.

Esto, aunado al hecho que FCP Fund I, F.C.R., fondo de inversión cuya sociedad gestora es Formentor Capital Partners, S.A., S.A., S.G.E.I.C., es el accionista mayoritario de la sociedad española administradora de Archivos S.A., pues así lo admitió la sociedad demandada al dar respuesta al hecho tercero del libelo. Por ello, se concluye, sí existe una legitimación en la causa pasiva de FELIPE FERNÁNDEZ ÀTELA y la acción bien podía dirigirse en su contra como persona natural.

Al respecto, fueron coincidentes la totalidad de testimonios, así como los interrogatorios de parte, en señalar que la sociedad aquí demandada (ADEA ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.S.) inyectó capital a la empresa que representaba MAURICIO LINCE ARANGO (HIJOS DE LINBER S.A.S.), y que, por ende, la sociedad de la cual es representante legal el señor FELIPE FERNÁNDEZ ÀTELA, esta es, SOCIEDAD ESPAÑOLA ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.), tiene la mayor participación, siendo claro que existían relaciones comerciales que implicaban algún tipo de control, agenciamiento, backoffice o gestión empresarial, incluso algunos llegaron a señalar correspondía a que se trataba de empresas del mismo grupo empresarial, y por ello el demandante efectuaba reporte de sus funciones y era supervisado por FELIPE FERNÁNDEZ ÀTELA, y debía coordinar sus actividades, especialmente en temas financieros, legales, impuestos, etc.

Al punto, el demandado FELIPE FERNÁNDEZ ÀTELA en calidad de representante legal, aportó junto con la contestación (archivo 11, página 122), certificado de

composición accionaria de la sociedad ADEA ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.S., relacionando lo siguiente:

CERTIFICO:

1. Que, el único accionista constituyente de la Sociedad fue BRAIN TANKING INNOVATION S.A.S., sociedad colombiana identificada con NIT 900.193.599 – 1.
2. Que, a la fecha, BRAIN TANKING INNOVATION S.A.S. no tiene participación accionaria en la Sociedad por haber vendido en el año 2013 el 100% de su participación a favor de los actuales accionistas de la Sociedad.
3. Que, el accionista colombiano HIJOS DE LINBER S.A.S., sociedad identificada con NIT 900.674.450 – 8, cuyo controlante y representante legal es el señor MAURICIO LINCE ARANGO, a la fecha es titular de 14.705 acciones ordinarias de la Sociedad de valor nominal de COP \$100.000 cada una, que representan el 14,47% de participación en el capital de la misma.
4. Que, el accionista español ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A. (antes ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.U.), a la fecha es titular de 87.611 acciones ordinarias de la Sociedad, de valor nominal de COP \$100.000 cada una, que representan el 85,63% de participación en el capital de la misma.
5. Que, en consecuencia, la composición accionaria de la Sociedad a la fecha es:

| Accionista | País | No. de Acciones | % de participación en el capital |
|--------------------------------|----------|-----------------|----------------------------------|
| ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A | España | 87.611 | 85,63 % |
| HIJOS DE LINBER S.A.S | Colombia | 14.705 | 14,37 % |
| TOTAL | N/A | 102.316 | 100 % |

Esta certificación se expide a los 30 días del mes de agosto del año 2022.

Analizada la certificación, se extrae que la empresa HIJOS DE LINBER S.A.S., representada por el aquí demandante y la sociedad Administradora de Archivos S.A.S. tienen una participación siendo la más alta a favor de ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A. al tener el 85.63% y la primera sociedad el 14,37%, permitiendo concluir la existencia de una relación comercial entre las partes de este juicio.

Conforme a la anterior situación, misma que no es objeto de debate en esta litis, lo cierto es que entre el demandante y la persona natural demandada se presentó una relación que podría implicar conductas de acoso laboral, como acertadamente lo concluyó el juez de primera instancia, por ello, resulta procedente el estudio de las pretensiones incoadas en su contra, asistiéndole razón en tal sentido al a quo.

En punto al problema jurídico concreto, la Ley 1010 de 2006 asigna al juez laboral la función de imponer las sanciones que se puedan derivar de las conductas constitutivas de acoso laboral.

El artículo 2º de la referida ley define el acoso laboral como “*toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, (...), encaminada a*

infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”, y dispone que dicha conducta puede ocurrir bajo las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral del servidor.

El artículo 7º *ibidem* define in extenso, aunque no de manera taxativa pues permite valorar otras no contempladas allí, conductas que, por su ocurrencia repetida y pública, o excepcionalmente por tratarse de un solo acto hostil, incluso de carácter privado, se presumen de acoso laboral, conductas cuya ocurrencia deberá demostrarse⁴.

⁴ **“ARTÍCULO 7. Conductas que constituyen acoso laboral.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) *Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b) *Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c) *Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d) *Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e) *Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f) *La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g) *las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h) *La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i) *La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;*
- j) *La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*
- k) *El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;*
- l) *La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;*
- m) *La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;*
- n) *El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.*

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 2.

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.

Así mismo, la referida ley define conductas que no constituyen acoso laboral⁵, pues no todo acto del empleador que modifique las condiciones laborales o exija el cumplimiento de deberes del trabajador se puede entender arbitrario. En ejercicio del *ius variandi* o poder subordinante, el empleador tiene permitido adoptar las medidas que considere pertinentes y adecuadas para dirigir a sus trabajadores siempre y cuando no se vulneren los derechos del trabajador, su honor o su dignidad⁶.

Con estas premisas normativas procede esta Corporación a revisar las pruebas recaudadas en el plenario con el fin de evidenciar si se dieron las modalidades de acoso laboral, puntualmente, se analizará, si desde el 15 de marzo de 2022 al 02 de mayo de 2022 el accionista mayoritario señor Felipe Fernández Átela, se refirió a la gestión del Gerente General de forma despectiva e irrespetuosa, si el 29 de marzo de 2022 se revocó arbitrariamente gran parte de las funciones que ejecutaba el actor como Gerente General, si se sostuvieron mensajes de datos

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.”.

⁵ **“ARTÍCULO 8. 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.”.

⁶ Cfr. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, Sentencia del 26 de julio de 1999, M.P. FERNANDO VÁSQUEZ BOTERO.

(correos electrónicos y WhatsApp) así como conversaciones con palabras deshonrosas y denigrantes que buscaran desprestigiar al demandante ante la empresa del cual era Gerente General.

Pues bien, el actor alegó que el acoso laboral del que fue objeto se encuentran enmarcado en las modalidades de maltrato, persecución, discriminación e inequidad laboral, relacionando como fundamentos de sus anhelos, los días 15 y 22 de marzo de 2022, en el marco de los Comités Directivos de España y de Colombia, el actual delegado del accionista mayoritario, el señor Felipe Fernández Átela, se refirió a la gestión del Gerente General de forma despectiva e irrespetuosa; así como el 29 de marzo cuando revocó gran parte de sus funciones sin una negociación o acuerdo previo entre las partes, fue maltratado, tomándose las decisiones de no presentar oferta a la EPS MEDIMÁS, decisión sin fundamento, que va en contra de los mismos intereses de la compañía, lo que generó un reclamo de manera directa a la persona natural demandada mediante correo electrónico del 30 de marzo de 2022, 19 de abril de 2022 y 28 de abril de 2022, última comunicación en la que informó que iba a solicitar la activación del Comité de Convivencia Laboral, por lo que, el 29 de abril de la calenda en cita, el señor Felipe Fernández Átela contestó a la comunicación vía Whatsapp, proponiendo una reunión a través de video llamada el lunes 02 de mayo de 2022, no obstante, ese mismo día el demandado propuso la reunión presencial, encontrándose acompañado de abogados, momento en el cual se le entregó la carta de despido sin justa causa.

A fin de verificar lo que antecede, procede la Sala al análisis del acervo probatorio documental relevante, extrayendo las siguientes (*archivo 01, página 57 a 138 y contestación Felipe Fernández*):

- Acuerdo de accionistas por medio del cual pactaron el objeto, administración, régimen de transferencia de acciones, declaraciones y garantías de los accionistas, vigencia, ley aplicable y cláusula compromisoria, costos, gastos y tributos, confidencialidad, no competencia, necesidades de capital de la compañía, política en materia de dividendos, revisor fiscal, licencia de uso de marca, responsabilidad del garante, cumplimiento de compromisos, entre otros aspectos inherentes al ámbito societario.
- Correos electrónicos sostenidos por el demandado Felipe Fernández Átela y el aquí demandante, en los siguientes términos:

Email remitido por Mauricio Lince el 30 de marzo de 2022:

Apreciado Felipe,

La verdad he meditado mucho sobre los últimos acontecimientos que han venido pasando, tus formas y las posiciones que has venido tomando.

La verdad me he sentido super incomodo como me has tratado a nivel personal y profesional ya que honestamente no concuerda con los resultados y las métricas que tu conoces de la compañía y lo que yo como gerente general he logrado.

De verdad no entiendo las razones y las formas como te has referido a mi frente a mis compañeros y a los empleados de la compañía que reportan directamente a mí, maltratando mi buen nombre y mi gestión como directivo, afectando mi imagen como director general de la compañía. También logrando que mi equipo no me responda a mis solicitudes como ha sucedido en varias ocasiones estas últimas semanas.

Por otro lado he meditado mucho sobre las posiciones que se han tomado y que creo que pone en riesgo la compañía porque en el comité de dirección de Colombia del 15 de marzo, me quitaste todas las capacidades operativas, financieras y de recursos humanos y me degradaste a un cargo comercial, dejando a la empresa sin un líder visible.

En el último comité nos pediste que suspendiéramos la gestión comercial y nos negaste la oportunidad de presentarnos a un negocio muy importante que podría ser un proyecto muy grande para este año en Colombia. Adicionalmente me volviste a degradar mi cargo, ya no a comercial sino a un solucionador de problemas operativos.

En conclusión Felipe, con este correo lo que busco es que desescales tu lenguaje conmigo y mas frente a mis compañeros de trabajo y segundo, reconsideres las posiciones que has tomado por que creo que ponen en riesgo la compañía.

Agradecería profundamente me contestes este correo a la mayor brevedad posible

Email remitido por Felipe Fernández el 30 de marzo de 2022:

De: Felipe Fernandezatela <felipe.fernandezatela@adea.es>
Fecha: 30 de marzo de 2022, 6:01:15 p.m. COT
Para: Mauricio Lince <mlince@adea.com.co>
Asunto: Re: Inquietudes sobre las ultimas posiciones

Hablamos mañana sobre el tema Mauricio.
Las decisiones que se han tomado son como consecuencia de tu absoluta falta de criterio a la hora de resolver problemas (como lo de las naves) , falta de atención al negocio (problemas serios con clientes, tanto en operaciones como en comercial) y de ocultación de información a España.
Tu liderazgo si se ha puesto en entredicho es por tu gestión o'y la falta de ella. Todo tu equipo de Dirección reconoce que la situación no podía seguir así y no me dejaste otra opción que intervenir.
Te he dado la oportunidad de resolver problemas serios que tienes, ponte a ello y vamos hablando .
Felipe

- Correo remitido por Mauricio Lince sin fecha al email del demandado como persona natural, en el cual se relaciona como asunto "... actos de incumplimiento de los estatutos sociales y el acuerdo de accionistas suscrito en noviembre".
- Escrito del 19 de abril de 2022 dirigido al señor Felipe Fernández, por medio del cual el demandante expuso su insatisfacción frente a la remoción del cargo como Gerente de la empresa, exponiendo básicamente:
 - i. *Removió, de facto, al gerente de la compañía, desconociendo el nombramiento que la Junta Directiva realizó mediante Acta No. 7 del 18 de noviembre de 2013, los estatutos sociales y el acuerdo de accionistas aplicable en caso de mi remoción.*
 - ii. *Desorganizó la empresa cuando asumió, de manera autónoma y arbitraria la dirección de los empleados y de los negocios de la compañía, ordenándoles que debían cumplir de manera exclusiva sus instrucciones y dejando de lado mi condición de gerente general. Ello, valiéndose de (a) su calidad de representante legal del accionista mayoritario, para generar, entre los empleados, la percepción de legitimidad de sus actuaciones y (b) adoptando un trato denigrante,*

- grosero e irrespetuoso hacia mí, desautorizándome frente a mi equipo de trabajo, con el fin de aprovechar la desestabilización que un trato de esta índole genera, para ejercer control sobre los trabajadores.*
- iii. *Adoptó decisiones de carácter económico en contra de los intereses de la compañía, instruyendo a las personas del área comercial para que se abstuvieran de presentarse a dos procesos de licitación promovidos por el suscrito: Medimas e Indra, los cuales habrían representado ingresos fijos de \$825, 000,000 de pesos M/CTE y Aprox. \$1,600,000,000 de pesos M/CTE para la sociedad; esto sin fundamento económico alguno y afectando el cumplimiento de las metas comerciales. Adicional se dio la instrucción de “suspender la gestión comercial”.*
- iv. *Desconociendo las funciones de la Asamblea General de Accionistas y los deberes legales aplicables a los administradores sociales, así como el reglamento interno de trabajo, decidió lanzar apreciaciones subjetivas, genéricas y carentes de sustento técnico y financiero, respecto a mi gestión como administrador y como empleado de la sociedad. Al respecto advierto que, en distintas ocasiones de forma verbal y mediante correo electrónico de fecha 30 de Abril del 2022 le he solicitado que explique detalladamente, las razones y los fundamentos de dichas apreciaciones, sin embargo, a la fecha de elaboración de la presente comunicación no he recibido respuesta verbal o escrita que me permita presentarle la razonabilidad de mis actuaciones específicas que aparentemente usted señala de “omisivas” o “desleales”.*
- v. *Adelantando el suscrito una negociación con el arrendatario de la bodega 53,54 y 55, usted, anunciándose como representante de ADEA, negoció un contrato de arrendamiento de la bodega ubicada en el parque Industrial el Dorado que resulta innecesaria para la operación del negocio, incrementando los cánones de arrendamiento negociados (Incremento del 16%) de manera injustificada lo que llevó al aumento de los costos fijos, en un valor que asciende a la suma de \$235, 025,000 de pesos M/CTE.*

El haber pretendido separarme de mis funciones como gerente me resulta hoy sorprendente e inconsecuente pues a lo largo de casi una década actuando como director de la compañía, nunca recibí una sola comunicación, ni verbal ni escrita, por parte de la Junta Directiva o por parte de la Asamblea de Accionistas, en que se cuestionara mi gestión o se advirtiera mi falta de diligencia; es solo hasta ahora, tras su llegada como miembro de Junta Directiva, que surgen cuestionamientos, arbitrarios por demás, en tanto se trata de afirmaciones generales y ambiguas sin sustento alguno. Hoy no tengo duda que sus actos de descredito estaban dirigidos a promover mi desvinculación de la compañía como gerente, así como la del accionista minoritario Hijos de Linber S.A.S.

Es comprobable que los resultados de mi gestión han sido positivos y demuestran, de manera palmaria, mi compromiso y asertividad. Los negocios han crecido en medio de un mercado que presenta muchos retos, logrando revertir la situación financiera de la compañía a tal punto que en los últimos años se generaron utilidades y se ha incrementado su valor en beneficio de los accionistas. Debo advertir que estos resultados se han dado en una gestión prácticamente individual, puesto que a la fecha, ADEA España, desconociendo el compromiso adquirido al momento de su vinculación en 2013, no ha aportado ni un solo cliente y por el contrario, ha promovido múltiples capitalizaciones a costa de la dilución de la participación del socio minoritario.

Quiero resaltar que la imposición de sus decisiones mediante vías de hecho y por fuera del conducto regular definido formalmente y de buena fe, además de ser violatorio de las normas societarias, ha sido contrario a la conducta respetuosa que resulta mínima entre profesionales y socios, circunstancia que, en mi opinión, ha generado una afectación a mi reputación frente al grupo de colaboradores que desde que constituí la compañía, he venido construyendo.

Ahora bien, con el fin de proteger la inversión de los socios, la responsabilidad de los demás miembros de los órganos de administración y salvaguardar los intereses de la sociedad, me abstendré de atender sus actos arbitrarios tendientes a desorganizar la estructura empresarial, y por el contrario seguiré ejerciendo mis atribuciones gerenciales en los términos convenidos en los estatutos y en el acuerdo de accionistas.

En este sentido agradezco que se abstenga de nuevo de realizar actos que impidan el ejercicio de mis deberes como administrador de la compañía y supongan el incumplimiento de mis compromisos con los socios, incluyendo el entrar en contacto con los trabajadores, contratistas, proveedores y, en general, ejercer cualquier actividad que exceda su calidad de representante legal de accionista y miembro de

junta directiva de la sociedad. Le recuerdo que dichas facultades no están convenidas en el acuerdo de accionistas ni se las otorga el hecho de ser representante legal del socio mayoritario.

Por último, pongo de presente que, el maltrato personal y profesional ejercido por usted hacia mí, el desconocimiento de toda la gestión que realice para impulsar el desarrollo que la compañía ha obtenido hasta el momento y su vulneración a los estatutos sociales como al acuerdo de accionistas que suscribimos al momento de su vinculación a la empresa en 2013, ha minado la confianza y ha provocado la pérdida del ánimo societario. En este sentido, la sociedad HIJOS DE LINBER S.A.S., ha decidido, ofrecer en venta inmediatamente, las acciones de su propiedad, en los términos y condiciones previstas en los estatutos.

Para el efecto y, dado el ambiente hostil que se ha generado en contra mía y en aras de evitar una mayor afectación al ambiente laboral, he decidido apartarme del proceso de negociación respecto de las condiciones de la venta, por lo que desde ya he otorgado poder para tal fin al doctor Carlos Felipe Suárez Franco, quien representará a HIJOS DE LINBER S.A.S. en la negociación. Los datos del doctor Suárez Franco los encontrará junto a su firma en esta comunicación.

Le reitero y le agradezco que, hasta tanto se llegue a un acuerdo de desvinculación de HIJOS DE LINBER S.A.S. como accionistas de ADEA COLOMBIA, tanto usted como el socio mayoritario se ciñan a los procedimientos establecidos en los estatutos y en el acuerdo de accionistas.”,

- Chats vía Whatsapp sostenidos entre el demandante y los señores Bárbara Forero y Wilfredo Ramírez el día 29 de marzo de 2022.
- Escrito del 28 de abril de 2022 dirigido al señor Felipe Fernández Átela, por medio del cual el demandante expuso:

“En mi calidad de gerente de la sociedad ADEA ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.S., miembro de la Junta Directiva y representante legal de HIJOS DE LINBER S.A.S, accionista minoritario de la misma sociedad, pero además obrando bajo la subordinación laboral por ocupar el puesto de Gerente General, debidamente designado por la Junta Directiva y por los Accionistas, por medio de la presente comunicación me permito hacer las siguientes manifestaciones:

I. Como parte del acuerdo societario signado el 03 de diciembre de 2013 entre BTI S.A.S., IBC Code Control S.A.S., José H. Berrio, Administradora de Archivos S.A.U y yo, el suscrito fue ratificado laboralmente por Adea Administradora de Archivos S.A.S. para asumir el cargo de Gerente General; es decir, además de ser socio de la compañía en mi calidad de representante del hoy accionista minoritario, tengo una relación laboral con la misma bajo los términos de la normatividad Colombiana.

II. Esta designación fue resultado no solo del interés de la compañía por la trayectoria de BTI S.A.S. e IBC Code Control S.A.S., sino que además respondió a la experticia, las capacidades y la competencia que me han caracterizado dentro del sector para desempeñar el direccionamiento de Adea en Colombia.

III. Desde mi ratificación como gerente de Adea Colombia hace más de ocho (8) años y a lo largo del ejercicio del cargo, en ningún momento se ha manifestado inconformidad alguna por parte de la compañía respecto del desempeño de mis funciones, así como tampoco he sido reprochado por alguno(s) de los socios o representantes de los accionistas a causa de mi trabajo y menos aún, he sido requerido formalmente por la compañía para dar explicaciones por el incumplimiento de indicadores conforme al Plan de Negocios.

IV. Por el contrario, y como se lo manifesté en la comunicación del pasado 19 de abril de 2022, mi gestión, lejos de ser deficiente, se ha caracterizado por ser satisfactoria, acertada y cumplidora de los objetivos que se han trazado, y esto no es solamente un dicho de mi parte, sino que es absolutamente comprobable en los indicadores, participación en el mercado, reconocimiento comercial, etc.

V. No obstante todo lo anterior, usted como representante del accionista mayoritario de la compañía (o acaso como miembro de junta directiva pero

obrando fuera de esta) tomando atribuciones que no le son propias y, sin cumplir con el conducto regular y/o debido proceso que existe para ello; -no solo conforme al acuerdo societario sino a la ley laboral colombiana-, ha vulnerado mi honorabilidad, prestigio y trayectoria profesional.

Lo anterior tiene fundamento en varias situaciones:

1. En Colombia, los empleadores cuentan con unas obligaciones especiales determinadas expresamente por el Código Sustantivo del Trabajo, dentro de las que se encuentran “Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos” y “Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes”, las cuales están siendo, desde hace un tiempo para acá, constantemente incumplidas por usted como representante del empleador, con la recurrente desaprobación pública de mis competencias como Gerente General, sin haber exhibido ni trasladado hasta mí las pruebas que sustentan sus argumentos, con lo que afecta de manera grave mi honor y la reputación que, resultado de mi trabajo, he forjado ante los colaboradores de la compañía, quienes siempre han respondido ante mí por sus obligaciones.

Además, la compañía cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo que establece el procedimiento para investigar y decidir las faltas cometidas por sus trabajadores, del cual el gerente no está exento. Usted, haciéndose valer de su cargo como miembro de junta directiva (es decir, quien nombra al gerente) y representante del accionista mayoritario ha actuado de manera beligerante, intimidante, grosera e irrespetuosa, no solo de la ley y la normatividad sino del lenguaje mismo en el que se refiere a mí.

2. Ahora bien; su actuar irracional, grosero y abusivo, aunado a su intención de retirarme de la compañía, bien sea forzando la presentación de mi renuncia o mediante las vías de hecho con la remoción de mis funciones como gerente general (las cuales se restablecieron en contra de su voluntad) por parte suya en calidad de representante del Accionista Mayoritario, resulta contrario a los compromisos adquiridos en el Acuerdo de Accionistas y plasmados en el Anexo II del mismo, al reglamento interno de trabajo de la compañía y a la regulación laboral colombiana.

En efecto, en el Anexo II “Términos y Condiciones del Contrato Laboral”, claramente se dispone que mi desvinculación debe provenir por solicitud de cualquiera de los accionistas pero únicamente cuando se configure alguna de las causales previstas en la mencionada convención, que me permito recordar:

“Causales de terminación anticipada del contrato laboral por parte de la Compañía con justa causa:

- a) Aquellas indicadas en el artículo 62(a) del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier norma que lo modifique o sustituya en el futuro;*
- b) Cualquier otra causal acordada por las Partes en el contrato laboral; o*
- c) El incumplimiento de los Indicadores de Desempeño”*

En virtud de lo anterior, debe existir una justa causa comprobada en la que la compañía se fundamente para despedirme anticipadamente y sin incurrir en las consecuencias económicas y legales que implicaría realizar lo contrario. Es decir, si quiere que yo me aparte del cargo, no hay necesidad de ese constante cumulo de actitudes retadoras, demostrando su poder frente a los demás empleados, sojuzgando, sometiendo y degradando a quien funge como gerente.

Finalmente, procedo a pronunciarme sobre las afirmaciones lanzadas por usted en los diferentes comités y a mis empleados:

- Respecto a marcar la huella digital a la entrada y salida de la empresa, le aclaro que tengo un cargo de dirección, confianza y manejo, el cual por su propia naturaleza se desarrolla en reuniones externas, visitas a clientes o eventos de Networking, por lo tanto, exigir la permanencia fija en la oficina o la bodega es el más claro ejemplo de pretender anular y someter al gerente que está en constante apoyo a la gestión administrativa, operativa y comercial según se requiera y donde se requiera. En adición a lo anterior, le recuerdo que el sistema de huella se desactivó a raíz de la pandemia, activando el trabajo remoto por disposición legal y como medida de protección de los empleados de la compañía.

- Respecto al aliado Archicentro, y contrario a lo alegado por Usted, el problema se originó en la demora en las decisiones de inversión en los activos físicos requeridos para dar respuesta a las necesidades de los clientes. Sin perjuicio de lo anterior, se logró recuperar una cartera de difícil cobro, así como se defendió la custodia de 11.000 cajas de Motorysa.

- Sobre el cumplimiento o incumplimiento del presupuesto, es necesario advertir que no obstante en el Acuerdo de Accionistas se definieron unos indicadores de desempeño, los mismos se proyectaron para el periodo comprendido entre el 2014 y el 2018, periodo en el cual no se recibió reclamo alguno en los casos en los cuales los mismos no fueron alcanzados, dado que se trataba de presupuestos contruidos sobre supuestos económicos que no se cumplieron en la realidad. Así las cosas, a partir del año 2019 no se realizó ninguna actualización a los indicadores de desempeño. Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, en mi calidad de gerente presenté anualmente a los miembros de Junta Directiva las metas para cada indicador con base en los resultados históricos obtenidos por la compañía de tal manera que los mismos resultaran adecuados a la realidad e igualmente retadores. Es de advertir que, frente a dichas metas anuales, nunca recibí comentarios u observaciones por parte de los miembros de la Junta Directiva.

- Incluso para este año, ya enviamos el Acta de Asamblea de Accionistas para su aprobación, junto con los EEFF auditados por KPMG y hasta el momento no han dado su aprobación.

Como se puede observar, carece de razón lo que usted constantemente refiere acerca de mí, sin contar que son aún más las aseveraciones y ante las cuales tengo defensa. Con todo, teniendo en cuenta que Usted no ha tramitado sus inconformidades de la forma en que legalmente debe y que su conducta en presencia de los colaboradores constituye una descalificación humillante de mis propuestas y opiniones de trabajo, así como compone cambios no concertados en mis funciones y lo que es peor, sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa, sin ahondar en el bloqueo de información a la que como gerente y representante legal tengo derecho a conocer para el normal desempeño de la compañía, procederé a solicitar la activación del Comité de Convivencia Laboral, e informar al Ministerio de Trabajo, por las acciones de acoso laboral ejercidas en mi contra.

Con la presente, no tengo otro propósito que manifestar las implicaciones laborales para Adea con su sistemático acoso, al cual se le dará el trámite legal respectivo, pero también esperando que de su parte cesen estas conductas que además de menoscabar mi dignidad, afectan a la compañía.”.

- Chat de WhatsApp sostenido entre el actor y Felipe Fernández en los días 29 de abril y 2 de mayo de 2022.
- Queja presentada el 2 de mayo de 2022 a través de correo electrónico ante el Comité de Convivencia Laboral, en los siguientes términos:

“En mi calidad de trabajador de la sociedad ADEA ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.S como su Gerente General, mediante la presente me permito poner bajo su conocimiento las siguientes situaciones que he venido sufriendo por parte del señor FELIPE FERNÁNDEZ ÁTELA, miembro de Junta Directiva de Adea Administradora de Archivos S.A.S., para que se sirva activar el procedimiento interno establecido con el fin de hacer frente a los actos de acoso laboral de los que estoy siendo víctima:

1. Los días 15 de marzo, 22 de marzo, 29 de marzo y 6 de abril, en el marco de los Comités Directivos de España y en los comités Directivos de Colombia, el señor Fernández hizo referencia a mi gestión como Gerente General de la compañía de forma despectiva e irrespetuosa, revocando arbitrariamente gran parte de mis funciones -adjudicándoselas él- sin que existiese una negociación o acuerdo previo entre la compañía y el suscrito acerca de la modificación de las condiciones laborales. Esta actuación pretende evidentemente un aislamiento de mis funciones directivas, con el único propósito de que cese mi trabajo y, con ello, desacreditarme.

2. El señor Fernández me expone no solo ante los directivos de la compañía, sino también delante de los trabajadores, pues a pesar de ser el Gerente General y

representante del empleador ante ellos, ha desautorizado de forma por demás denigrante varias de las órdenes y medidas que he tomado en ejercicio de mi cargo, con lo que ha generado un ambiente de desobediencia y deslegitimación del poder de subordinación con el que represento a la compañía, afectando considerablemente mi imagen, honor, reputación y de paso, el respeto de los trabajadores hacia mí.

Dentro de las acciones que ha realizado, está la ocurrida con el personal del área comercial, a quienes instruyó para que se abstuvieran de presentarse a dos procesos de licitación promovidos por el suscrito. Además, ordenó a los trabajadores que debían cumplir de manera exclusiva sus instrucciones y no las mías, ignorando mi condición de gerente general.

3. Todo lo anterior lo ha realizado sin exhibir a la compañía ni ante mí las pruebas que soportan sus afirmaciones, a pesar de que anteriormente se lo he solicitado, como en el correo del pasado 30 de marzo de 2022. En ese sentido, si el señor Fernández considera que no estoy cumpliendo con el desempeño que exige el cargo, lo pertinente es que se realicen los requerimientos formales necesarios a fin de que cada parte sustente su posición; de hecho, nuestro Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de la compañía contempla herramientas como los llamados de atención y procedimientos disciplinarios para tal fin. Sin embargo, nunca he recibido un llamamiento formal en el que se me cite para recibir pruebas, presentar las mías y ejercer mi defensa.

4. El señor Fernández ha enviado mensajes a los directivos manifestando que ,por ser socio minoritario de Adea, deben desobedecer las instrucciones dadas por la junta directiva y que además, por ser colombiano no debería ostentar la gerencia de la compañía, lo cual tiene incidencia no solo en los asuntos internos de la sociedad sino que lesiona considerablemente mi integridad y motivación laboral, pues es una constante descalificación que me hace sentir permanente e infundadamente perseguido con el fin inducir mi renuncia.

Todas las acciones que han sido expuestas constituyen acoso laboral conforme lo establece el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, pues corresponden de forma evidente a las siguientes:

“Artículo 7. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- 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;*
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.”*

Por lo antes expuesto, me permito de manera comedida solicitar a este Comité se sirva activar el procedimiento interno de prevención y tratamiento de acoso laboral de Adea Administradora de Archivos S.A.S., que la Resolución 652 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, específicamente la que ordena el artículo 6.

Estaré a la espera de las citaciones que el Comité considere pertinentes para ser escuchado tanto de manera individual como con la participación del señor Fernández, con el propósito de que cesen las acciones que ha emprendido en mi contra, pues mi única disposición es continuar en esta compañía como lo ha sido durante casi una década en la que me he entregado con el mayor compromiso a su crecimiento.”.

- Correo electrónico de acuse de recibo de la queja, por parte de Adriana Santana, presidente del Comité de Convivencia Laboral.

- Carta de terminación unilateral del contrato de trabajo de fecha 2 de mayo de 2022 sin justa causa.
- Acta de nombramiento nuevo gerente de Adea de fecha 2 de mayo de 2022.
- Correos electrónicos del día 04 de mayo de parte de Adriana Santana y Mauricio Lince.
- Escrito de inconformidades presentada por el actor en fecha 04 de mayo de 2016.
- Comentarios al acuerdo posterior de fecha 03 de mayo de 2022, suscrito por el apoderado del actor.
- Correo electrónico del 2 de mayo de 2022 dirigido por Victoria Mateo Flórez al demandante, informando:

“La semana pasada tuvimos una reunión Felipe, tú y yo donde actualizamos todos los temas operativos y comerciales que consideraste y donde te preguntamos por Indra y te solicitamos por tercera vez poder reunirnos con ellos y contigo para definir las necesidades que el cliente pudiese tener y darle respuesta.

Nos afirmaste que lo ibas a intentar y en ello quedamos. En este momento, parece ser que tienes intención de firmar algún tipo de acuerdo para el que no tienes autorización. Muy sucintamente, has comentado que una de las solicitudes que Indra te ha hecho, es un software de control de las naves. Pues bien, ni el área de IT de Adea, ni la Dirección de compañía, ni el Comité de Dirección de Adea, ni el de Adea Colombia han visto y analizado la operación. Proceso que viene siendo el habitual en los últimos años para cualquier operación. Más aún como pudiera ser este caso, si requiere inversión adicional o puede comprometer un software que no es propiedad de Adea Colombia, sino de la matriz. En caso, que la operación conlleve inversiones adicionales, con la proyección de tesorería que la Dirección Financiera de Colombia viene compartiendo desde comienzo del año, sería necesario que los accionistas mayoritarios de Adea Colombia pusieran liquidez. Esto ni ha pasado por Consejo, ni si quiera conocemos la operación.

Por todo lo anterior, te rogamos que compartas la operación en la reunión que tenemos organizada a las 10 en el hotel Sofitel Victoria Regia de Colombia para que juntos podamos tomar una decisión al respecto.”

- Actas No. 23, 24, 33 de Asamblea General de accionistas ADEA. Administradora de Archivos S.A.S. del 16 de enero de 2017, 17 de marzo de 2017, 27 de junio de 2018.

Respecto a las pruebas testimoniales, se recaudó la declaración del señor **WILFREDO RAMÍREZ ÁVILA**, quién manifestó⁷ conocer al actor al ser su jefe

⁷ **WILFREDO RAMÍREZ ÁVILA**, *récord 01:15:00*: “Conozco a Mauricio porque él fue mi jefe inmediato, sé que hay una demanda de acoso laboral, lo que sé es que tuve la oportunidad de leer la demanda, yo estuve en una reunión, estaba ellos dos, digamos que fue un choque la situación tan difícil, no puedo decir que Felipe fue grosero, obviamente su léxico es diferente por ser de España pero si fue enfático en el relevo de las funciones y su decisión de apartarlo del cargo, fue incomodo y complejo porque veníamos trabajando bajo las directrices de Mauricio, no puedo decir que Felipe fue grosero, lo que paso es que se abrió el espacio para que Mauricio expresara la situación y posteriormente Felipe ratifica, dijo que Mauricio estaba faltando a la verdad, parte de la problemática que se estaba dando, la reunión fue por falta de control en los

inmediato y, por tanto, estuvo presente en la reunión sostenida entre el demandante y el demandado FELIPE FERNÁNDEZ ÁTELA, evidenciando una situación difícil, aclaró el testigo de manera textual: *“no puedo decir que Felipe fue grosero, obviamente su léxico es diferente por ser de España pero si fue enfático en el relevo de las funciones y su decisión de apartarlo del cargo, fue incomodo y complejo porque veníamos trabajando bajo las directrices de Mauricio, no puedo decir que Felipe fue grosero, lo que paso es que se abrió el espacio para que Mauricio expresara la situación”*.

Indicó posteriormente, *“Felipe dijo que Mauricio estaba faltando a la verdad”*, más adelante, aseveró: *“Felipe fue enfático y dijo que Mauricio estaba faltado a la verdad, pero no fue grosero, no utilizó ninguna palabra fea, fue el momento tensionante, pero se plantearon los motivos de las decisiones, dijo que había una problemática grave en la operación, me imagino que Felipe y Victoria no estaban enterados de eso”*.

Agregó, la reunión se dio por problemas operativos, habían recibido varios clientes y lastimosamente se estaba saturando la bodega y hubo un inconveniente con un arrendatario, ocurriendo todo por falta de control operativo, Mauricio Lince se destacó por ser un buen líder y facilitaba la labor, la empresa OXXY finalizaba el 16 de agosto de 2022 y decidieron no continuar más, el otro cliente es Fecolsa y

problemas operativos, habíamos recibido varios clientes y lastimosamente se estaba saturando la bodega y hubo un inconveniente con un arrendatario, todo ocurrió por falta de control operativo, se le entregó información a Felipe y la señora Victoria y se generó la problemática, como es natural en el trabajo se generaron vínculos, Mauricio fue quien me entrevisto y comenzamos a trabajar por objetivos y fueron 5 años en emprendimiento, es un Gerente joven y me sentía apoyado por él y se generó un vínculo, es natural que una problemática de esta llegara a esto, él se destacó por ser un buen líder y facilitaba mi labor, teníamos muchas expectativas, nuestra directora revisó la situación y bajo su criterio determina que hay un alto riesgo en ese negocio, se planteó otra decisión diferente, no recibí cliente de un cliente, OXXY lo tengo claro porque finalizaba el 16 de agosto de 2022 y decidieron no continuar más, el otro cliente es Fecolsa y decidieron no seguir por temas de operación, todas las áreas estaban a cargo de la gerencia general, irregularidad de Lince no conocí, Mauricio era el gerente y representante legal de la empresa, el cargo más alto era Mauricio y ante Cámara de Comercio figura la Junta Directiva conformada por Felipe y Victoria, Felipe fue enfático y dijo que Mauricio estaba faltado a la verdad pero no fue grosero, no utilizó ninguna palabra fea, fue el momento tensionante pero se plantearon los motivos de las decisiones, dijo que había una problemática grave en la operación, me imagino que Felipe y Victoria no estaban enterados de eso, en cuanto a cumplimiento de resultados estábamos logrando buenos porcentajes, yo desconozco si estaba incumpliendo Mauricio sus obligaciones lo que sé que es una semana antes Victoria estaba llamando a Mauricio y no lo encontraba por eso escaló a España, eso fue como un jueves o viernes, no escuché malas palabras o malos tratos que yo hubiera presenciado no, Claudia era la Directora de operaciones, el jefe era Mauricio, según la estructura organizacional, de Medimás el tema venía desde antes, digamos que esa problemática volvió ya que estábamos en un tema de recursos públicos, se determinó no presentar oferta, el modelo de negocio no era rentable y había un alto riesgo financiero y operativo, había un contexto de Medimás por la problemática actual del estado de la entidad, nosotros no teníamos capacidad, Mauricio Lince discutió con la Junta y se pusieron de acuerdo si invertían o no presentaban oferta, en el 2022 teníamos un reto de tener unos negocios con nuestros clientes, habíamos cerrado un buen año, habían resultados positivos, se había recaudado a favor de la DIAN, ya se preveía al salida del cliente OXXY y otro más y por eso bajaban los ingresos, había una estructura de costos y gastos, el cliente decidió no renovar el cliente soluciones 360 es el mismo Fecolsa, la salida de éste cliente se tuvo en cuenta en el informe porque el cliente ya había manifestado inconformidad y procedió a retirarse. En la reunión no hubo confrontación o altercado, digamos que solamente era de inversión para poder subir el desastre de las bodegas ya que había recursos, pero no presencie situación de maltrato o algo así, parte de la decisión fue conseguir bodegas, pero se debía tener un plan organizado, el otro cliente fue Vogue, se recibió ese cliente”.

decidieron no seguir por temas de operación, todas las áreas estaban a cargo de la Gerencia General, irregularidades de Mauricio Lince no conoció, él era el Gerente y Representante Legal de la empresa, el cargo más alto y ante Cámara de Comercio es la Junta Directiva. En cuanto a cumplimiento de resultados estaban logrando buenos porcentajes, lo que supo es una semana antes “Victoria” estaba llamando a “Mauricio” y no lo encontraba por eso escaló a España, no escucho malas palabras o malos tratos, se determinó no presentar oferta, el modelo de negocio no era rentable y había un alto riesgo financiero y operativo, había un contexto de Medimás por la problemática actual del estado de la entidad, y la empresa no tenía la capacidad, Mauricio Lince discutió con la Junta y se pusieron de acuerdo si invertían o no presentaban oferta, en la reunión no hubo confrontación o altercado, solamente era un tema de inversión para poder subir el desastre de las bodegas ya que había recursos, pero no presencié situación de maltrato o similar.

La señora **BARBARA MILENA FORERO GARCÍA**⁸ presenció la reunión del 2 de mayo de 2022 y aseguró, habían situaciones tensas entre “Mauricio y Felipe”, al 02 de mayo de 2022 llevaba un mes y medio, los socios e integrantes de la Junta le pidieron información relacionada con el contrato de trabajo, afiliaciones de Mauricio y demás aspectos laborales, había un tema comercial conoció de la queja que “Mauricio” radicó porque consultó si habían procesos y por eso se enteró, “Mauricio” era societario, no vio trato grosero de ninguna manera, si hubo

⁸ **BARBARA MILENA FORERO GARCÍA, récord 02:16:00:** “tengo entendido que hay una solicitud de Mauricio Lince por un tema de acoso laboral, solo sé que esta puesta la solicitud, yo estuve en una reunión en marzo porque yo asistí al Comité, yo acababa de ingresar a la empresa y habían situaciones tensas entre Mauricio y Felipe, no era claro para mí esa situación, yo siempre reportaba a Mauricio lo que hacía y seguía sus indicaciones, para mí era el Gerente, entonces no supe nada del momento, el 2 de mayo de 2022 ya llevaba un mes y medio, ellos me pidieron información de su contrato de trabajo, como estaban las afiliaciones y todo eso lo pido Felipe, para ese momento no estaba en el Comité de Convivencia, en España nunca me dieron la instrucción de reportarles a ellos, solo me pidieron información de Mauricio, pero no me dijeron nada más, yo empecé a interactuar en el equipo con los representantes de la empresa, fue un momento tensionante, sé que había un tema comercial y el representante les pidió a Mauricio que le dejara presentar esa propuesta para conocer la inversión, yo conocí de la queja que Mauricio radicó porque se consultó si habían procesos y por eso se supo eso, Adriana Santana era la que estaba de Presidenta, no tiene que ver nada eso con la promoción, la cabeza principal era el gerente general, luego los directores por área, era representante de la sociedad y no había jerarquía ni nada, Mauricio era societario, yo no vi trato grosero de ninguna manera, si hubo una situación tensionante pero no hubo una situación de términos fuertes, después de esto tuvimos la oportunidad de hablar y en esta reunión tocaron varios puntos, primero el contrato de Mauricio, se intentó negociar la parte que tenía Mauricio, le ofrecieron varios valores a Mauricio para que conciliara, fue en términos muy respetuosos, nadie ha manifestado recibir tratos groseros de Felipe, Mauricio siempre se mantuvo en el mismo cargo, no fue solicitado, recibió un comunicado en el que Mauricio decía que no podíamos tener ninguna comunicación con la Junta Directiva, que él era el socio y que de recibir órdenes de España podíamos perder el contrato, el comunicado iba a todos el equipo, la decisión de terminar el contrato la firma el socio mayoritario, yo firmé la carta de terminación porque es parte de mis funciones en Talento Humano, en la reunión del 2 de mayo se citó a Mauricio para hablar sobre la terminación, se hizo una junta extraordinaria para el cambio de representante ante Cámara y Comercio, Mauricio votó, no fue obligado ni amenazado, no fue maltratado, él pide una asesoría con el abogado y el equipo legal lo acompañó, Mauricio ya venía con su abogado porque incluso Felipe dijo que lo llevara y analizara las propuestas, él se pudo tomar su tiempo y podía pensar bien, Mauricio votó, se llegó al acuerdo de la terminación del contrato, Felipe interactuaba en el equipo directivo, en la parte comercial y otras, en mi caso no sé, ”.

una situación tensionante pero no hubo una situación de términos fuertes, en la reunión tocaron varios puntos, primero el contrato de Mauricio, se intentó negociar las acciones, le ofrecieron varios valores a Mauricio para que conciliara, fue en términos muy respetuosos, nadie ha manifestado recibir tratos groseros de Felipe Fernández, firmó la carta de terminación porque es parte de las funciones en Talento Humano, se adelantó una junta extraordinaria para el cambio de representante ante Cámara y Comercio, “Mauricio votó”, no fue obligado ni amenazado, no fue maltratado, él pidió una asesoría con el abogado y el equipo legal lo acompañó, él llegó con su abogado porque incluso Felipe Fernández dijo que lo llevara y analizara las propuestas, él se pudo tomar su tiempo y podía pensar bien.

Por su parte, **ADRIANA MARÍA SANTANA ACHURY**, declaró⁹, había un tema legal entre “Felipe” y “Mauricio Lince”, el 30 de abril de 2022 don “Mauricio” presentó una queja de acoso laboral en contra de don “Felipe”, la empresa acusó recibo, sin embargo, no le dio trámite a la misma teniendo en cuenta que Felipe Fernández no era trabajador de la empresa careciendo de competencia para resolver, contestándole al demandante en tal sentido.

La deponente **ANA VICTORIA MATEO FLÓREZ** aseveró¹⁰, conocer a Mauricio porque era el gerente de la empresa en Colombia, y ella era miembro o socia de la

⁹ **ADRIANA MARÍA SANTANA ACHURY**, *récord 03:04:00*: “soy líder de proyecto en la empresa, ingresé el 30 de julio de 2016, actualmente tengo un contrato por obra o labor desde el 8 de septiembre de 2022, soy la presidenta del Comité desde hace años, 2019 tal vez, siempre he estado como representante de los trabajadores, don Danilo el presidente se retiró hace 2 años, había un tema legal entre Felipe y Mauricio Lince, el 30 de abril de 2022 don Mauricio presentó una queja de acoso laboral por parte de don Felipe, yo contesté que acusábamos recibo, al verificar nos dimos cuenta que don Felipe no hacía parte de la empresa y entonces no estaba en nuestra competencia resolver, eso le contestamos, el Comité estaba integrado por Marcela, Stella, Angie, me pidieron información pero yo dije que la daba si la pedía un juez, yo no podía en el comité brindar ningún tipo de información, nos capacita la ARL, vi que la queja la puso don Mauricio y le di respuesta, el comité no tenía competencia para dar trámite a la queja ya que era en contra de Felipe, yo hablé con Salazar que fue el que me asesoró”.

¹⁰ **ANA VICTORIA MATEO FLÓREZ**, *récord 03:26:29*: “vivo en España, trabajo en la empresa es en España desde marzo de 2019, conozco a Mauricio porque era el gerente de la empresa en Colombia, yo fui miembro de la Junta directiva, lo conformábamos 3 personas y actualmente, éramos Mauricio, Felipe y yo, eso fue como a finales del 2019, sé que hubo un tema por acoso laboral, se solicitaban informes a través de Mauricio, hubo una reunión complicada el 2 de mayo porque teníamos conocimiento de cosas que nos preocupaban, se expuso sobre las problemáticas que habían, lo que hizo Felipe fue optar por ayudar a la empresa y salir adelante, en esa reunión se dispuso que las funciones que desarrollaba el Gerente Mauricio podían ser desarrolladas pero como persona natural, en esa reunión no hubo conductas o palabras degradantes hacia el demandante, en esa reunión estábamos los de la Junta, el área del Comité y unas personas de España, nosotros somos los representantes, Mauricio era el superior en Colombia no tenía jefe, en España no había jefe de él, teñíamos conversaciones con él, le colaboramos a él, lo hacíamos porque somos una empresa que tenemos conocimiento en el sector y ayudábamos, Felipe es administrador de la sociedad y uno de los miembros de la Organización y debemos reportar las gestiones y rendimientos a la Compañía, la parte financiera se vio afectada, digamos que se quedó en la mitad del resultado, España trató de tomar riendas en esta situación pero me sorprendí mucho porque me llamaron a las 9 pm un viernes y me dijo el trabajador que me llamaba porque estaba buscando a Mauricio y no lo localiza hace 2 semanas, por eso llame a Claudia y ella dijo que tampoco lo había ubicado que incluso estaba tratando de ubicarlo, decían que la verdad no sabían dónde estaba Mauricio, somos socios actualmente, la relación entre los 3 los 2 años fue tranquila, tuve el placer de estar en la casa de él con la esposa, no hemos tenido relación laboral, se habló sobre los resultados de la empresa, no tenemos limitación para firmar contratos, en marzo de 2022 se

Junta Directiva en aquella época y actualmente, la Junta estaba integrada por 3 personas siendo, Mauricio, Felipe y la deponente. Frente al acoso laboral informó, se solicitaban informes a través de Mauricio, hubo una reunión complicada el 2 de mayo de 2022 porque tenían conocimiento de asuntos de la empresa que les preocupaban, narró que en esta reunión se expuso sobre las problemáticas que habían, considerando el señor Felipe Fernández Átela ayudar a la empresa y salir adelante, disponiéndose que las funciones que desarrollaba el Gerente General, es decir, el señor Mauricio Lince podían ser desarrolladas pero como persona natural, en esa reunión no hubo conductas o palabras degradantes hacia el demandante, en esa reunión estaban los de la Junta, el área del Comité y unas personas de España, siendo Mauricio Lince el superior en Colombia y por tanto, no tenía jefe, en tenían conversaciones con él, colaborándole en lo que necesitara, porque son una empresa que tiene conocimiento en el sector, ratificó, la parte financiera se vio afectada, quedándose en la mitad del resultado, España trató de tomar riendas en esta situación pero se sorprendió cuando en una oportunidad la llamaron a las 9:00 p.m. un día viernes y le dijeron que estaban buscando a Mauricio y no lo localizaban hacia 2 semanas, por eso llamó a “Claudia” y ella le comentó que tampoco lo había ubicado, que incluso, estaba tratando de ubicarlo, es decir, no sabían dónde estaba Mauricio, luego en la reunión, se habló sobre los resultados de la empresa, no tienen limitación para firmar contratos, en marzo de 2022 se habló sobre cómo se iban a enfrentar esos recursos porque no había dinero, se hablaba de controlar el tema financiero, había una empresa que tenía una participación como empresa mayoritaria, la empresa en Colombia no tiene esa rentabilidad, la solvencia económica no daba, nunca se habló de oferta, el financiero preguntaba si tenía mucho riesgo, nunca se había tomado la decisión de pasar oferta al cliente, cuando se toma una decisión, se pensaba en el compromiso con el cliente y en la inversión, se miraba qué dinero se iba a poner, eso se miró antes de la semana anterior a la salida de Mauricio, todo fue a una

habló sobre cómo se iban a enfrentar esos recurso porque no había dinero, hay varios email en los que dio que me entregue los datos económicos de la operación, se hablaba de controlar el tema financiero, había una empresa que tenía una participación como empresa mayoritaria, la empresa en Colombia no tiene esa rentabilidad, la solvencia económica no daba, nunca se habló de oferta, el financiero preguntaba si tenía mucho riesgo, nunca se había tomado la decisión de pasar oferta al cliente, cuando se toma una decisión, se pensaba en el compromiso con el cliente y en la inversión, se miraba qué dinero se iba a poner, eso se miró antes de la semana anterior a la salida de Mauricio, todo fue a una velocidad, tenemos consejos en enero, marzo y abril y se reportaron los consejos ahí, depende de la gravedad del asunto para convocar a extra ordinaria, se pidieron explicaciones , yo estuve el 2 de mayo de 2022 se trató la terminación de Mauricio, también se habló sobre la venta de las acciones, se intentó negociar y el tono de la reunión cambió, la representación legal cambio a Felipe, es anotación era para remover a Mauricio de la compañía, de hecho el propio Mauricio votó, él aceptó la renuncia, incluso fue una solicitud suya, él no quería seguir, amenazó que iba hacer una presentación de este tipo, tenemos una práctica en la empresa es que de inmediato llega el correo a la persona, los martes teníamos comité directivo en el cual estuvo como invitado Mauricio, eso fue en octubre de 2021 hicimos visita comercial a 8 clientes, fuimos a todos los clientes donde teníamos algo que aportar, la experiencia fue buena, a Mauricio no le podíamos hacer disciplinario ni nada, la primera vez que nos enteramos fue un correo electrónico que el cliente envió a Felipe, así fue nos enteramos, no podíamos tomar decisiones, en la Junta directiva de reporta todo, el gerente es la máxima autoridad, no podíamos hacer una inversión de esta forma, la capacidad de la empresa en Colombia no daba”.

velocidad, dependiendo la gravedad del asunto se convocaba a reunión extraordinaria, en la reunión se pidieron explicaciones, estuvo presente en la reunión el 02 de mayo de 2022 teniendo como propósito la misma hablar sobre la terminación del contrato de Mauricio, la venta de las acciones, intentando negociarlo, explicó, el tono de la reunión cambió, la representación legal paso a cargo de Felipe Fernández, votaron para hacer la remoción, de hecho el propio Mauricio votó al ser socio, él aceptó la renuncia, incluso fue una solicitud suya, él no quería seguir, a Mauricio no le podían hacer proceso disciplinario ni nada, la primera vez que se enteraron de las insatisfacciones fue por medio de un correo electrónico que el cliente envió a Felipe Fernández, a la junta directiva se le debe reportar todo.

La testigo **JULIETTE ANDREA ABRIL PALOMINO** adujo¹¹, no conocer ninguna situación de acoso laboral, estuvo el día de la reunión y se presentó una controversia, debidos a temas de la empresa, se dio una situación consistente en que todas las decisiones debían pasar por España al ser socio mayoritario, eso fue por la situación que se estaba presentando, temas de clientes y cuestiones operativas, Felipe Fernández evidenció cosas, en esa reunión hubo discusiones en el ámbito empresarial, pero agredir y eso no, no hubo malos tratos, Felipe Fernández no habló mal, con Medimás no se llegó a nada, habían situaciones donde llamaban a Mauricio y él no contestaba, los clientes se fueron por mal servicio, Mauricio fue removido del cargo pero previa aprobación de la junta.

Finalmente, al recepcionar la declaración de **CAROLINA TREJOS ROBLEDO**, ésta expuso¹², participó en la reunión del 02 de mayo de 2022 al ser integrante de

¹¹ **JULIETTE ANDREA ABRIL PALOMINO**, *récord 04:30:05*: “Trabajo en AEA desde junio de 2022, antes ingresé en 2014 en el cargo de Directora Comercial, conozco a Mauricio cuando entre a la empresa, él era el Director General de la empresa en Colombia, no conozco ninguna situación de acoso laboral, yo estuve el día de la reunión y se presentó una controversia, fueron temas de la empresa y participábamos todo en esos, se dio una situación consistente en que todas las decisiones debían pasar por España al ser socio mayoritario, eso fue por la situación que se estaba presentando, temas de clientes y cuestiones operativas, Felipe evidenció cosas, en esa reunión Felipe no se expresó, fueron discusiones en el ámbito empresarial, pero agredir y eso no, no hubo malos tratos, el general era Mauricio Lince, Felipe no habló mal, el desempeño de Mauricio duró en 8 años, empezamos con A y se construyó lo de hoy día, hubo resultados, yo elaboraba la propuesta con Mauricio, lo acompañaba, lo que requerida Felipe era que la propuesta se incluyera, con Medimás no se llegó a nada, habían situaciones donde llamaban a Mauricio y no contestaba, yo estaba en Comercial, estábamos saliendo de la Pandemia y las ventas no fueron las mejores, los clientes se fueron por mal servicios, Mauricio fue removido del cargo pero previa aprobación de la Junta”.

¹² **CAROLINA TREJOS ROBLEDO**, *récord 05:00:00*: “Soy abogada de la firma que representa a la empresa AEA SAS, participe como asesora en AEA España, he participado en juntas directivas, en julio y diciembre y la del 2 de mayo de 2022, nos coitaron a la reunión y estuvieron los miembros de la junta, nos reunimos el Abogado de Mauricio y al empresa, la idea era tratar de llegar a una terminación por mutuo acuerdo, esa reunión duró varias horas, se suspendió la reunión por almuerzo y al regresar y revisar el texto, pasada la 5 pm, los abogados dijeron que debían verificar el escrito, que luego firmaban, luego se siguió con los pasos del socio, se estaba preparando una oferta de las acciones y el Abogado de Mauricio aducía razones que no se estaban aduciendo el día anterior, la decisión de removerlo surgió por el acuerdo, eran 3 cosas que se

la Firma de Abogados que asesora a la compañía demandada, aseguró, en la reunión estuvieron los miembros de la junta, junto con el Abogado de Mauricio y la empresa, teniendo como objetivo llegar a una terminación por mutuo acuerdo del contrato, esa reunión duró varias horas, se suspendió la reunión por almuerzo y al regresar y revisar el texto, pasada las 5:00 p.m., los abogados del demandante dijeron que debían verificar el escrito, que luego firmaban, luego se siguió con los temas atinentes a las acciones del actor, preparándose una oferta de las acciones sin que se llegara a un acuerdo económico, la decisión de removerlo surgió por decisión de la junta, eran 3 cosas que se debían resolver ese día, se revisaron los textos y se decidió removerlo en las actividades, él mismo votó para su remoción, de la reunión se levantó acta.

En los interrogatorios de parte, el demandado como persona natural negó cualquier situación de acoso laboral e informó que nunca se expresó de manera irrespetuosa frente al demandante, pues únicamente las conversaciones que sostuvieron se dieron con ocasión a los compromisos que los unía la sociedad al ser integrantes de la junta directiva, aclarando que debió ponerse al frente de ciertas situaciones al tener conocimiento sobre las quejas de los clientes, baja producción, ausentismos del demandante, quien actuaba en calidad de Gerente General de la empresa, entre otros aspectos que le llamaron la atención.¹³

debían resolver ese día, se revisaron los textos y removerlo en las actividades, él mismo votó para su remoción, de la reunión se levantó acta, la misma la suscribimos los integrantes”.

¹³ **FELIPE FERNÁNDEZ ATELA, récord 16:40:** “y no estaba presente en el momento de la participación de acciones, Mauricio tiene participación, el acuerdo de accionista habla de mayoría simple o las que se pueden dar frente a alguna circunstancia, para la remoción del general habían una mayoría simple como se hizo y de manera unánime, Mauricio estuvo de acuerdo para la remoción de algunas de sus funciones, la reunión fue el 2 de mayo de 2022 en el Hotel Sofytel en la calle 13 en Bogotá a las 8:00 a.m., en esa fue la remoción de las funciones como Gerente, no sé en detalle el acuerdo de accionistas, la remoción se podía hacer con mayoría simple como en efecto se hizo, en la reunión se planteó la reducción de funciones, Mauricio estuvo de acuerdo con la remoción de sus funciones como Gerente, son dos actos diferentes como es el despido que no requiere mayoría especial y para la remoción fue mayoría simple, lo que ocurrió es que teníamos previstos una reunión para tratar decisiones perjudiciales para el negocio, le dije que tuviéramos una conferencia pero dados los planes tomé la decisión de venir a Bogotá y le dije a él que nos viéramos, amparados en el acuerdo de accionistas se hizo el despido, para despedir a Mauricio Lince⁴, dada la gravedad de las decisiones se optó por el despido sin justa causa porque era el procedimiento que no permitía actuar de manera inmediata, amparados por el acuerdo de accionistas, los abogados nos asesoraron, en mi rol de representante como accionistas mayoritario comenzamos a recibir llamadas como falta de presencia del señor, falta de acceso con los clientes, no se entendió la situación del actuar de este señor, se dio a conocer la falta de cuidado y miramos las implicaciones que teníamos como accionistas mayoritarios, aquí hubo una buena voluntad de mi parte como del accionista, siempre solicitábamos de manera insistente cualquier decisión y no había manera de eso, hemos perdido un 50% con los clientes que se perdieron, eran muy importantes para la empresa, él comprometió a la empresa y si no hacíamos algo no se podía rescatar la realidad del negocio, los clientes OXXY se fue hace meses, el cliente estaba insatisfecho totalmente, y gastamos un dinero para que el cliente no se fuera y aun así se fue, no existen documentos sobre este procedimiento con el cliente, invitamos a 6 o 7 personas para que se quedaran pero dijeron que no les gustaba el servicio, se fueron, hubo quejas por escrito y de clientes manifestando al salida, hubo una reunión en la que sugerí que él como representante de la empresa se apoyara para salir de la situación tan problemática que tenía y le precisé que debía poner en conocimiento cualquier situación, yo no puedo quitar funciones, lo que se leyó son manifestación que Mauricio estaba preparando y dijo una serie de cosas pero yo no utilizo adjetivos para dirigirme a nadie, lo que si le dijimos es que estábamos preocupados por la situación de la empresa, yo tuve que intervenir porque habían razones valederas, los clientes nos estaban llamando, siempre hago eso es como representante, él decía que había presentado propuestas y no lo hizo, él

El demandante, reafirmó su posición e indicó que se sintió maltratado y que en muchas ocasiones fue agredido al quitársele funciones en su calidad de Gerente General, advirtiendo, la única forma de denigrar no es decir groserías, en este caso, correspondió a la eliminación de funciones, siendo un acto de “*degradación y humillación*”¹⁴.

Pues bien, analizadas las pruebas en conjunto, debe señalar esta Corporación, no se advierte que la decisión empresarial constituya por sí misma maltrato, discriminación, persecución e inequidad laboral, ni la parte actora demostró dicha situación, como era su deber procesal –artículo 167 del CGP-.

Sobre la carga probatoria que le impone la ley al presunto trabajador que es acosado, en sentencia de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, radicado 89855, SL 3654 de 2022, se explicó:

“Ahora, las manifestaciones vertidas con antelación son útiles, igualmente, para despachar de forma negativa el cargo segundo porque, contrario a lo señalado por la recurrente, esta Sala ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse frente al alcance del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, advirtiendo que, para la procedencia de la garantía allí prevista, es necesaria la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral, por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente.

Precisamente, en la sentencia de casación CSJ SL052-2021, se indicó:

1. Ineficacia del despido en los términos del numeral 1.º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

En el segundo cargo orientado por la vía jurídica, el censor acusa la aplicación indebida del numeral 1.º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 porque en su criterio el Tribunal se equivocó al exigir para la viabilidad de la protección prevista en la norma, la verificación por parte del hoy Ministerio del Trabajo de la ocurrencia de los hechos constitutivos de acoso laboral o, que al menos, hubiera conminado al empleador a poner en marcha los procedimientos determinados en la legislación.

al final aceptó que no había pasado las propuestas y ahí le dije que era un mentiroso y que nos había mentido, el día 2 de mayo de 2022 efectivamente el accionista mayoritario me autorizó a tomar la decisión”.

¹⁴ **MAURICIO LINCE ARANGO, récord 48:59:** *” Yo ejercí como Gerente general todo el tiempo, tenía a la Junta Directiva a la cual tenía que darle respuesta, en Colombia no había otro superior, la máxima autoridad era la Junta Directiva y ellos mandaban desde España, en calidad de miembro accionista minoritario participaba, yo poseo acciones como socio minoritario el 14%, pues la sociedad, yo no soy el único controlante, estoy yo como persona natural y Lince Finca Raíz, para marzo a abril de 2022 estaba Felipe Fernández y Victoria, ellos no han tenido vinculación laboral, yo tenía la obligación de rendir cuentas y lo hice regularmente, teníamos comunicación con España permanente, así lo hice, en los comités fui agredido, si lo hubo, la única forma de denigrar no es decir groserías, en este caso fue la eliminación de funciones, eso es un acto de degradación y humillación, yo seguía ostentando el cargo de gerente general pero me habían quitado mis funciones, en el correo es evidente que si me quitan funciones les dije que deben cumplir con mi gerencia y mi dirección, ellos me quitaron funciones y eso ocasionó problemas por eso, generé ese documento, que no le respondieran a España, con eso ratifique que me habían quitado las funciones y las capacidades técnicas y operativas, estaba tratando que Felipe no me quitara el liderazgo porque él quería tomar todas las decisiones, Felipe tomó las órdenes y a mí me tocó reivindicar todo, mis empleados seguían las instrucciones de España y por eso me tocó mandar el comunicado, mis empleados no me respondían y por eso me tocó tomar el poder, España lo obligaba a asistir a Comités que no tenían nada que ver con la empresa, todo empezó, yo estaba entendiendo que estaba pasando, por eso citó al Comité de Convivencia, yo lo requerí a él para que dejara su lenguaje y sus palabras hacia mí, por eso el día que radiqué la queja él mismo vino a Colombia a despedirme, en vista que nunca dejó esas palabras por eso radiqué la queja”.*

Al respecto es oportuno transcribir el numeral 1.º de artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que establece:

Artículo 11. 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 todos 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.

Sobre el particular, esta Sala de la Corte es del criterio que para la procedencia de la garantía prevista en la norma acusada es indispensable la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente (CSJ SL17063-2017). En dicha providencia, la Corporación señaló:

El objeto principal de la ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella, conforme a su artículo 1º, 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 ibidem 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».

Ahora bien, al descender al asunto a juzgar y comenzando por lo planteado en el segundo cargo, en el que se endilgó errores jurídicos, observa la Sala, que el Tribunal al interpretar el texto del citado numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, coligió que «consagra una protección especial a favor de la víctima por acoso laboral, para que en caso de que sea despedida o destituida en represalia por las quejas o denuncias que para el efecto presente, dicho despido se tenga por ineficaz», adicionalmente y de cara al condicionamiento contenido en la parte final de dicho numeral 1, infirió que para que opere esa protección la autoridad administrativa o judicial deben verificar la efectiva ocurrencia de los hechos denunciados.

La censura hizo consistir el desvío interpretativo del fallador de alzada, en que tal preceptiva no exige la calificación de acoso laboral por parte de la autoridad competente administrativa o judicial, para que pueda operar la protección legal allí prevista, porque el fin de esta normativa no es otro que evitar que se tomen represalias contra los trabajadores que interponen las quejas o denuncias de acoso, con independencia de que la actuación culmine con una sanción o no. Además, sostuvo que al impartirse la aprobación a la conciliación que los implicados acuerden, el Inspector de Trabajo debe entrar a verificar los hechos de acoso, como en este caso aconteció.

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 ibidem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral». (negrilla y subrayado fuera del texto).

Acatando lo anterior, en primer lugar, la modificación en las funciones en el cargo de Gerente General de la empresa ADEA ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.S., constituye el ejercicio válido de tipo societario siendo este acto debidamente aprobado por la asamblea de accionistas, figura societaria de la cual, valga resaltar, era parte integrante el aquí demandante al ser accionista minoritario, sin que se hubiera acreditado un vicio en el consentimiento del actor al ejercer su voto y concebir que las funciones fueran re asignadas como Gerente General.

En cuanto a las decisiones tomadas por la junta directiva de la empresa enjuiciada, debe advertirse que no se desprende ninguna conducta de acoso laboral bajo ninguna modalidad, esto, teniendo en cuenta que del estudio realizado por la Sala se logra concluir que la relación comercial y laboral sostenida entre el actor y el demandado como persona natural terminó si justa causa debido a la situación financiera que enfrentaba la empresa, conllevando a tomar decisiones con el fin de salvaguardar los intereses de la sociedad.

Al detalle, se observa del acta arrimada por ambas partes de fecha 2 de mayo de 2022, que en esta reunión hicieron presencia los 3 socios de la empresa, adicionalmente se encontraban presentes en la asamblea los señores Bárbara Milena Forero García en su calidad de Directora de Recursos Humanos, Socia Cabana Navarro y Carlos Felipe Suarez, asesores legales de Mauricio Lince Arango y Sebastián Salazar y Carolina Trejos como asesores de la empresa, es decir, cada parte tuvo derecho a una asistencia jurídica. En esta reunión se nombró a FELIPE FERNÁNDEZ ÁTELA como Gerente de la sociedad en reemplazo del actor Mauricio Lince Arango, decisión que, se itera, fue considerada y evaluada por los socios, quienes dieron su voto favorable en su totalidad.

Sumado a ello, en este juicio no existen pruebas sobre los hechos narrados por el actor, pues se echa de menos que se hubiese revocado arbitrariamente gran parte de las funciones sin que existiere una negociación o acuerdo previo con la compañía acerca de la modificación de las condiciones laborales.

De las pruebas documentales aportadas por el actor no se tornan de modo alguno denigrantes o irrespetuosas, ya que ningún documento contiene una palabra que atente contra la integridad y dignidad del actor, pese a sus aseveraciones en el

libelo. Al respecto, y analizando de manera acuciosa y objetiva el contenido de los soportes arrimados, no se extrae ninguna conducta que pueda ser objeto de condena en esta instancia, nótese, los correos electrónicos no son intimidatorios ni las conversaciones sostenidas vía WhatsApp relacionan palabras hostiles o denigrantes. En gracia de la discusión debe advertirse que los correos electrónicos son descontextualizados ya que no se allegaron de manera integral, pues solo se aportaron conversaciones puntuales sin acreditarse la totalidad de la conversación.

Así las cosas, en relación con los mensajes de datos, se puede concluir que no puede determinarse quién inició las conversaciones que se aportaron como correos electrónicos, no existiendo claridad respecto de su contenido.

Adicionalmente, no se pudo constatar que el demandado “expuso” al actor ante los miembros de la empresa y los trabajadores pues la única prueba en este sentido, gira en torno al comunicado enviado por el demandado FELIPE FERNÁNDEZ a los trabajadores con el fin de impartir directrices e instrucciones, no obstante, no hace parte de una conducta de acoso laboral, pues el demandante en esa época había sido removido de parte de las funciones, notándose con este hecho un conflicto societario y no laboral. Así mismo, no obra pruebas sobre la orden impartida por FELIPE FERNÁNDEZ relacionada con abstenerse de presentar propuestas en procesos de licitación, como por ejemplo a la sociedad MEDIMÁS, no obstante ello, esta situación no podría considerarse de manera alguna como constitutiva de acoso laboral ya que la misma obedece a decisiones propias de la sociedad, pudiendo decidir sobre la viabilidad de participar en un proceso de licitación de acuerdo a la capacidad técnica, económica, administrativa y operativa de la empresa.

En otro giro, frente a las declaraciones recaudadas, la señora JULIETTE ANDREA ABRIL PALOMINO, fue enfática en responder que no conoció ninguna situación de acoso laboral, incluso estuvo el día de la reunión y aseguró que se presentó una controversia, pero relativos a temas de la empresa. Esta declarante narró que FELIPE FERNÁNDEZ evidenció inconsistencias, pero no hubo agresiones ni malos tratos hacia el general.

Esta misma situación fue corroborada por ANA VICTORIA MATEO FLÓREZ, ya que al ser integrante de la Junta Directiva, ilustró sobre el porqué de las decisiones tomadas el día 2 de mayo de 2022, soportando la decisión en que hubo situaciones difíciles ya que los socios se habían enterado de actuaciones del demandante que los tenían preocupados, así como aclaró que en la reunión no

hubo malos tratos ni palabras denigrantes hacia el actor, objetivamente indicó, se trataron temas financieros ya que había una pérdida significativa, adicionalmente había recibido una llamada en la que le indica que no conseguían a Mauricio Lince Arango y que era imposible el contacto o comunicación con él ya que no había presencia en la empresa, situación que activó la alarma y tuvo que hablar con el socio mayoritario FELIPE FERNÁNDEZ ÁTELA, aquí demandado. Este testigo corroboró que el 2 de mayo de 2022 se trató sobre la terminación del contrato del actor, así como se habló sobre la venta de las acciones, es decir, se trataron temas laborales y de tipo societario al estar reunidos los 3 integrantes de la Junta Directiva, siendo la deponente en estudio miembro, así como el demandado FELIPE FERNÁNDEZ ÁTELA y, el actor MAURICIO LINCE ARANGO.

Por su parte, la deponente BÁRBARA MILENA FORERO GARCIA, afirmó, no ver ningún trato grosero de ninguna manera, exclamó “si hubo una situación tensionante pero no hubo una situación de términos fuertes, después de esto tuvimos la oportunidad de hablar y en esta reunión tocaron varios puntos, primero el contrato de Mauricio, se intentó negociar la parte que tenía Mauricio, le ofrecieron varios valores a Mauricio para que conciliara, fue en términos muy respetuosos, nadie ha manifestado recibir tratos groseros de Felipe”.

Precisamente, el demandante alegó que recibió de forma persistente, continuada y pública actos de maltrato, persecución, discriminación e inequidad laboral por parte del señor FELIPE FERNÁNDEZ ÁTELA, como representante del empleador ADEA ADMINISTRADORA DE ARCHIVOS S.A.S., y que estos actos fueron consentidos por esta última, no obstante, no se logra inferir este tipo de conductas con los medios probatorios obrantes en el *sub judice*. Nótese, de los testigos recaudados ninguno advirtió una conducta de irrespeto o malas palabras hacia el actor, o por lo menos, que hubiesen presenciado un acto que se pueda calificar como una conducta de “acoso laboral”, se resalta, todas las declaraciones fueron puntuales en afirmar que estuvieron presentes en la reunión sostenida el 02 de mayo de 2022 e incluso, en reuniones anteriores, coincidiendo en que en efecto se presentó un “choque” por la situación de la empresa, no obstante, advirtieron que el demandado Felipe Fernández Átela no fue grosero, pese a emplear un léxico diferente por ser de España pero sí fue enfático en el relevo de las funciones y la decisión de apartar del cargo al actor.

Valga indicar en cuanto a la declaración de la deponente CAROLINA TREJOS ROBLEDO, si bien fue tachada por asesorar a la empresa demandada, lo cierto es que su declaración en nada se vio parcializada, pues solo se limitó a ilustrar sobre

la gestión que llevó a cabo el 02 de mayo de 2022 como Abogada asesora de la empresa, siendo procedente su valoración.

Así las cosas, textualmente los testigos WILFREDO RAMIREZ ÁVILA, BARBARA MILENA FORERO GARCÍA, ADRIANA MARÍA SANTANA ACHURY, ANA VICTORIA MATEO FLÓREZ, JULIETTE ANDREA ABRIL PALOMINO y CAROLINA TREJOS ROBLEDO, fueron concordantes en atestiguar que entre MAURICIO LINCE ARAGO y FELIPE FERNÁNDEZ ÁTELA en efecto se presentó una situación difícil y tensa por la problemática financiera de la empresa, en especial en la reunión del 02 de mayo de 2022, empero, NO corroboraron la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral hacia el actor. Con estas declaraciones se pudo constatar que el actor en efecto venía fungiendo como Gerente General de la empresa demandada al ser accionista minoritario, no obstante, con el transcurso del tiempo se presentaron diferencias con el accionista mayoritario del cual es representante legal el señor FELIPE FERNÁNDEZ ÁTELA, controversias de tipo societario ya que las mismas van dirigidas a la remoción de funciones del actor en calidad de Gerente General de la empresa, las discusiones frente a la productividad de las áreas, presentándose problemas internos, como por ejemplo en la bodega de archivos por la sobrecarga o congestión, esto, sumado a las inconformidades que presentaron los clientes OXXY y FECOLSA, generando la terminación del contrato con la aquí demandada, situaciones que son inherentes al ámbito empresarial. Valga advertir que los testimonios lucieron claros y espontáneos, en tanto, no presentaron respuestas evasivas, y fueron específicos en señalar las situaciones que le constaban y aquellas que se desprendían de su mero entendimiento, interpretación o sentir.

La señora CAROLINA TREJOS ROBLEDO, fue testigo relevante en cuanto al modo de terminación del actor ya que fue la abogada que asistió a la empresa el 02 de mayo de 2022, siendo testigo directa de los hechos alegados, advirtiendo que se reunieron con el Abogado de Mauricio Lince Arango y demás representantes de la empresa, con el fin de suscribir una terminación del contrato por mutuo acuerdo, no obstante, este trámite no llegó a su fin por desacuerdo de los abogados del aquí demandante; esta deponente fue enfática en indicar que el actor, tuvo la oportunidad de asesorarse frente a cada decisión tomada ese día, ya que pudo contactarse con su abogado, hacer las llamadas telefónicas y sostener las conversaciones que a bien quisiera, demostrándose con ello que lo sucedido el 02 de mayo de 2022 fueron hechos donde medió la voluntad de los integrantes de la Asamblea, optándose por la renuncia del actor y la terminación del contrato sin justa causa; decisiones en las que se itera, participó el demandante, tal como lo

aceptó en el interrogatorio de parte. Además, resulta importante señalar, el actor hizo uso de la defensa jurídica en dicha oportunidad al contar con 2 abogados.

No puede atribuirse maltrato, discriminación, persecución o inequidad en la asignación o remoción de funciones laborales, lo que se advierte es una apreciación subjetiva del accionante, quien omitió tener en cuenta que conservaron todas sus condiciones laborales, y que permaneció en el cargo de máxima jerarquía en la dirección de la empresa ADEA.

En cuanto a que se le hubiera restado importancia y autoridad prescindiendo de él en el trato de asuntos a su cargo para, en su lugar, tramitarlos directamente el aquí demandado FELIPE FERNÁNDEZ ÁTELA, no se logró comprobar que las directrices e instrucciones dadas por el demandado obedecieran a una exigencia arbitraria o caprichosa, siendo importante mencionar, que en el litigio se comprobó que el demandante presentó ausentismos que generaron que trabajadores de la empresa se comunicaran con los otros 2 accionistas, pues así lo corroboraron los señores WILFREDO RAMIREZ ÁVILA, BÁRBARA MILENA FORERO GARCIA y VICTORIA MATEO FLÓREZ, concluyendo con esto, que mediaron razones objetivas para tomar decisiones en pro y mejoramiento de la empresa, mucho más cuando se estaban presentando situaciones económicas al interior, baja de clientes y actos de descontrol por parte del Gerente General.

En punto al recurso de apelación impuesto por la parte actora, debe decirse que no se observó de los medios probatorios la presencia de un lenguaje hostil ni grosero, como lo narra el actor, y por tanto, no existe una vulneración a la Ley 1010 de 2006. Además, el recurrente afirmó que no pretende atacar si el despido acaeció con justa o injusta causa, sin embargo, expuso que la terminación se dio de manera arbitraria, reviviendo la legalidad del despido el cual acaeció sin justa causa, decisión que se repite, fue consentida por el actor ya que votó a favor.

Así pues, ninguna de las pruebas practicadas resulta útil para demostrar los fundamentos fácticos de la demanda. De ellas nada se extrae sobre presuntas conductas de maltrato, discriminación, persecución e inequidad laboral.

Las disposiciones que asuma el empleador o sus representantes para incrementar resultados financieros, o índices de rendimiento, le permiten modificar las condiciones de trabajo que vienen desarrollando con sus trabajadores de dirección, como ocurrió con el demandante, o incluso, definir como decisión autónoma, la terminación del contrato de trabajo, sin que de ello se puedan presumir o deducir situaciones de acoso laboral. Ahora, bien podía la sociedad

demandada prescindir de los servicios del demandante, a quien –no sobra decirlo- se le pagó la indemnización correspondiente, hecho que no fue objeto de controversia entre las partes.

De todas formas, debe advertir el Tribunal, aun cuando se hubieran encontrado acreditados los presupuestos del acoso laboral –lo cual no ocurrió-, no se advierte que el despido se hubiera definido como represalia por parte del empleador a la interposición de la queja del trabajador, en los términos del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que regula las garantías contras actitudes retaliatorias.

Dicha norma dispone una garantía, a modo de fuero de estabilidad, para los trabajadores cuyo despido se pudiera adoptar como retaliación por las quejas de acoso laboral que hubieran presentado los trabajadores ante su empleador o la autoridad competente, lo que en una sana interpretación se debe entender condicionado a la existencia real y comprobada judicialmente de las conductas definidas en la ley como constitutivas de acoso laboral. Desvirtuada en el proceso judicial la existencia de tales conductas –como ocurrió en este proceso- decae la existencia del fuero y no procede reintegro alguno.

La parte recurrente radica su inconformidad en que para acceder a la estabilidad que brinda la Ley 1010 de 2006, no se requiere de la comprobación de los actos de acoso, situación que no se prevé en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. Concretamente, para que proceda la ineficacia del despido se deben atender ciertas cargas procesales, las cuales no se acreditaron en esta litis, conforme se plasmó en sentencia SL 4313 de 2021, (CS de J, Sala Laboral, en los siguientes términos:

“En lo que, si le asiste razón a la censura, es que para que opere la citada protección, no se necesita que se impongan sanciones a los autores del acoso laboral, dado que esa garantía de estabilidad como antes se explicó, también se le brinda a quien ejerza los procedimientos preventivos o correctivos. Pero ello no implica, que el Tribunal hubiera cometido un yerro jurídico, por cuanto la decisión de no declarar la ineficacia del despido de la demandante, obedeció más a que en el plenario no encontró acreditadas las conductas de acoso con la debida verificación o calificación, que es lo que a continuación se analizará en el ataque dirigido por la vía indirecta o de los hechos. (subrayas fuera del texto).

Conforme a lo expuesto se tiene que:

- i) Existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos contemplados en la Ley 1010 de 2006.
- ii) La presunción consiste en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la petición o la queja esta se entiende tuvo lugar con ocasión del acoso
- iii) En los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la

denuncia presentada por el trabajador.

iv) La conducta objeto de denuncia 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.

v) No es necesario la imposición de sanciones para gozar de dicha garantía, pues se le brinda a quienes también hagan uso de los procedimientos preventivos.

vi) Es imperativo que la autoridad administrativa o judicial encuentre acreditada o verificada la conducta de acoso.

Ahora bien, conforme lo expuesto concluye la Sala que el Tribunal parte de lo fijado por el precedente de la Corporación en relación con la necesidad de acreditar la conducta de acoso, la cual debe estar enmarcada dentro de las contempladas en el artículo 7 del Ley 1010 de 2006. Luego en principio, no erró el Tribunal al haber considerado que para que se configure la protección a que alude el citado numeral 1.º del artículo 11 de la ley de acoso laboral es necesario que la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos constitutivos de tal conducta.”.

De este modo puede decirse que el Juez de Primera Instancia no desatendió la existencia de ninguno de los medios de convicción del proceso, pues expresamente indicó que debía en estos eventos acreditarse cuál fue la conducta de acoso desplegada por la empresa, lo que no se evidencia de ninguna de las pruebas relacionadas por la censura equivocadamente o no apreciadas. De todas formas, en el asunto bajo estudio, lo cierto es que NO existió relación de causalidad alguna entre la queja y el despido sin justa causa.

Finalmente, llama la atención de la Sala que el demandante solicitó en el libelo el reconocimiento y pago de los perjuicios causados y que originaron el tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas por el presunto acoso laboral, sin embargo, se echa de menos la historia laboral o prueba de dicha situación, pues no obra siquiera una incapacidad o consulta médica al respecto, lo que deja entrever que no hubo afectación en la salud del demandante originado por los actos alegados.

Siguiendo lo expuesto, la decisión del a quo fue acertada en cuanto a que en el caso sub examine no se acreditó en el proceso la conducta constitutiva de acoso y si bien se presentó la denuncia, de las pruebas denunciadas no se desprende cuál o cuáles fueron las conductas o actos desplegados por el empleador que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 constituyen acoso laboral, conllevando a confirmar la sentencia proferida pro el a quo en su integridad.

COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante.

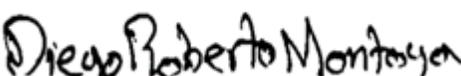
En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.**, Sala Laboral, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

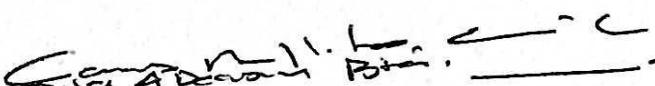
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado 32 Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones aquí expuestas.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandante.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN


CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR


GUSTAVO ALIRIO TUPÁZ PARRA

AGENCIAS EN DERECHO: Se fija como valor por concepto de agencias en derecho la suma de \$1.160.000, la cual deberá ser incluida en la liquidación de costas, al tenor de lo consagrado en el artículo 366 del C.G.P.


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN