

República de Colombia
Rama Judicial



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C.**

SALA SÉPTIMA DE DECISIÓN DE LA SALA LABORAL

Magistrado Ponente: Dr. LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL

S E N T E N C I A

REF. : ACCION ESPECIAL DE ACOSO LABORAL

RADICADO: No.15 2021 00557 01

R.I. : S-3981-24

DE : YANCI ARGENIS MERCHÁN RAMOS

CONTRA : MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO y MEDICALL
TALENTO HUMANO SAS Y OTRO.

En Bogotá D.C., estando en la hora señalada en auto anterior **4:30 p.m.**, hoy **19 de marzo de 2024**, la **Sala Séptima de Decisión, de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá**, Magistrado Ponente LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL, procede a resolver el recurso de apelación, interpuesto por la demandante, contra la sentencia de **fecha 27 de septiembre de 2023**, proferida por el Juez 15 Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso de la referencia.

Acto seguido y previa deliberación, procede la Sala a dictar la siguiente **SENTENCIA**, no sin antes hacer una breve reseña del caso.

TESIS DEL DEMANDANTE

Afirma la demandante, a nivel de síntesis, que se vinculó con la demandada MEDICALL TALENTO HUMANO SAS, mediante contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 1º de enero de 2014 y hasta el 31 de octubre de 2021, para desempeñar el cargo de auxiliar de odontología e higienista oral; que, desde el 26 de enero de 2016, la actora, varias veces ha sido intervenida quirúrgicamente, de la rótula de su pie derecho, generándosele múltiples incapacidades; que ha sido víctima de acoso laboral por parte de la doctora MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO, con la tolerancia de la empresa, por no hacer nada al respecto, ya que, a pesar de su estado de salud, han pasado por alto, las recomendaciones médicas de ser reubicada laboralmente, ordenándole siempre su reincorporación inmediata al puesto de trabajo, con algunas restricciones, no avaladas por su médico tratante, sin autorizar su trabajo en casa o teletrabajo, además, de dejarla esperando en su oficina, en dos oportunidades, sin atenderla, previa citación, ejerciendo cierta presión psicológica; que inició acción administrativa de acoso laboral, ante el Comité de Convivencia laboral de la Empresa, la cual fue desestimada; hechos sobre los cuales fundamenta las pretensiones de la demanda.

TESIS DE LA DEMANDADA

Trabada la relación jurídica procesal, las demandadas, contestaron la demanda, como la reforma a la misma, a nivel de síntesis, en los siguientes términos:

La demandada MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO, se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, por carecer de fundamento fáctico y jurídico, ya que, en ningún momento ha incurrido en conductas de acoso laboral frente a la demandante, puesto que no es ni siquiera su jefe inmediato, pues, lo único que ha hecho con la demandante, es socializar las recomendaciones médicas, sirviendo de puente entre la demandante y la empresa, ordenándole a la demandante, reincorporarse a su puesto de trabajo, con las respectivas restricciones, sin que, en dichas recomendaciones se ordene la reubicación laboral de la

demandante, ni el trabajo en casa o teletrabajo; proponiendo como excepciones de fondo, las de: inexistencia de conductas de acoso laboral, temeridad y mala fe de la demandante, caducidad, prescripción, entre otras; dándosele por contestada la demanda, como la reforma, mediante providencias del 23 de septiembre de 2022 y 30 de mayo de 2023.

Por su parte, la empresa demandada MEDICALL TALENTO HUMANO SAS, aun cuando no niega la existencia del contrato de trabajo, como los extremos temporales del mismo, sin embargo, se opone a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, por carecer de fundamento factico y jurídico, por cuanto en ningún momento, ha incurrido en actos constitutivos o permisivos de acoso laboral en contra de la demandante, ya que, sus únicas exigencias hacia la demandante, están dirigidas a que cumpla con sus obligaciones contractuales y legales para la ejecución del contrato de trabajo, lo que no constituye conductas de acoso laboral, amén de atender, en estricto sentido, las recomendaciones efectuadas dentro del marco del sistema de seguridad social en salud y del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según recomendaciones del médico tratante, Doctor RONALDO ALVAREZ ACEVEDO, por lo que, la demandante, en ningún momento se encontraba con una limitación física que le impidiera prestar sus servicios de auxiliar de odontología e higiene oral de forma personal, asumiendo más bien, una actitud caprichosa y renuente para cumplir sus funciones; proponiendo como excepciones de fondo las de inexistencia de actos de acoso laboral, cobro de lo no debido, prescripción, entre otras; dándosele por contestada la demanda, como la reforma, mediante providencias del 2 de diciembre de 2022 y 30 de mayo de 2023.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez de primera instancia, mediante sentencia del 27 de septiembre de 2023, declaró que, entre la demandante y la empresa demandada, existió un contrato de trabajo, el cual estuvo vigente entre el 1º de enero de 2014 al 31 de octubre de 2021, en virtud del cual la demandante, prestó sus servicios como auxiliar de odontología en higiene oral, devengando como salario la suma de \$754.397=, más una bonificación de \$154.516=;

absolviendo a las demandadas, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, bajo el argumento que, la demandante, no había acreditado que la demandada MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO, haya incurrido en conducta alguna de acoso laboral y que la empresa las haya tolerado; ya que, el ordenarle a la demandante, su reincorporación al puesto de trabajo con las restricciones pertinentes, no constituye conducta de acoso laboral, por parte de la demandada MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO, sin que, dentro de las recomendaciones médicas estuviese la obligación, en cabeza de la empresa, de reubicar laboralmente a la demandante, ya que, simplemente se trataba de una solicitud de la demandante, de ser enviada a trabajar en casa o en teletrabajo; y, que el hecho de haber esperado a la doctora MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO, por espacio de más de dos horas, para ser atendida, tampoco constituye conducta de acoso laboral, por parte de MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO, sin que tampoco esté probado este hecho, por cuanto la demandada, manifestó haber atendido a tiempo la demandante; y, de otra parte, tampoco procede el reintegro que petitiona la actora, ya que, si bien, el despido se produjo dentro de los 6 meses siguientes a la fecha en que se falló la queja, sin embargo, no se demostró la conducta de acoso laboral que se le enrostra a las demandadas, por lo que la actora, no se encontraba bajo el fuero de estabilidad que establece el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, condenando en costas, a la parte actora.

RECURSO INTERPUESTO Y OBJETO

Inconforme con la decisión de instancia, la parte actora, interpone el recurso de apelación, a fin que se revoque la sentencia, y, en su lugar, se cojan las pretensiones de la demanda, ya que, no dio por demostrado, estándolo, que existieron conductas, por parte de los demandados, constitutivas de acoso laboral, que las conductas de las demandadas, determinan la existencia del acoso laboral, en las modalidades de persecución laboral y desprotección laboral, amén de estar amparada por el denominado fuero por acoso laboral, tal como se infiere de la prueba practicada, apreciando de forma errónea dicha prueba, el a-quo; existiendo la prueba fehaciente con la cual se recomendaba el trabajo en casa de la demandante, apreciando de forma indebida la prueba

documental allegada; existiendo suficiente prueba, con la cual se acredita las conductas de acoso laboral, en que incurrieron las demandadas, respecto de la demandante; encontrándose, para la fecha del despido, amparada por la protección del art.11 de la Ley 1010 de 2006.

ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

De acuerdo con el informe secretarial que antecede, de fecha 14 de marzo de 2024, obrante dentro de las diligencias virtuales, la demandante, como la demandada MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO, dentro del término establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, presentaron, vía correo electrónico, sus alegaciones.

Conforme a lo establecido en el **Art. 66 A del C.P.T.**, la Sala limitará el estudio del recurso de alzada única y exclusivamente a los puntos de inconformidad expresados por la parte actora, al momento de interponer el recurso ante el A-quo.

PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con la situación fáctica planteada, tanto en la sentencia impugnada, como en el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, estima la Sala, que el problema jurídico a resolver en esta instancia, se centra en establecer:

Si la demandada MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO, incurrió en conductas de acoso laboral, respecto de la aquí demandante; y, si dichas conductas, fueron toleradas por la empresa aquí demandada, en los términos y condiciones alegadas en el libelo demandatorio; lo anterior, con miras a confirmar, revocar la sentencia impugnada.

Previamente a considerar el problema jurídico planteado, advierte la Sala, que se encuentran debidamente configurados los presupuestos procesales; razón por la cual, no existe causal de nulidad alguna que invalide lo actuado a esta altura del proceso.

PREMISA NORMATIVA

Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala, privilegia como preceptos normativos los siguientes:

El **artículo 22 del C.S.T.**, que define el contrato de trabajo, como aquel, por medio del cual, una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante una remuneración.

El **artículo 56 del C.S.T.**, que trata de las obligaciones que, en general, incumben al empleador, como son la de protección y de seguridad para con los trabajadores, y, a éstos las de obediencia y fidelidad para con el empleador.

Los Arts. 57, 58, 59 y 60 del mismo Código, que tratan de las obligaciones y prohibiciones especiales que están a cargo del empleador como del trabajador.

El **literal a) del artículo 62 del C.S.T.**, que establece de forma taxativa las justas causas que puede alegar el empleador para dar por terminado, de forma unilateral, el contrato de trabajo.

El **parágrafo único del literal b) del artículo 62 del C.S.T.**, según el cual la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de su determinación, ya que posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

La Ley 1010 de 2006, que consagra las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El **Artículo 7º de la mencionada Ley**, el cual establece qué conductas constituye acoso laboral.

El Artículo 8º de la citada Ley, el cual señala qué conductas no constituyen acoso laboral.

El Artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, según el cual, la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

ARTÍCULO 18, de la misma Ley, según el cual, las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.

PREMISA FÁCTICA

Los artículos 60 y 61 del C.P.T.S.S. y 164 del CGP, imponen al Juez, el deber de fundar toda decisión en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.

Descendiendo al caso bajo examen, del análisis conjunto de la prueba recaudada dentro del devenir procesal, consistente en la prueba documental aportada por cada una de las partes, el interrogatorio absuelto por los extremos de la relación jurídica procesal y la prueba testimonial recepcionada, así como del sentido y alcance del cuadro normativo citado en precedencia, fácil resulta concluir a la Sala, que la sentencia del Juez de primera instancia, habrá de **CONFIRMARSE**, en todas sus partes, por compartir la Sala, los argumentos sobre los cuales apoya su decisión, al absolver al extremo demandado, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda; pues, contrario a lo afirmado en el recurso de alzada, la parte actora, a quien correspondía la carga de la prueba, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 167 del C.G.P., no demostró de forma clara y fehaciente, las conductas de acoso laboral en

que incurrió directamente la demandada MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO; y, que las mismas hayan sido toleradas por la empresa demandada, a las luces de lo establecido en el art. 7º de la Ley 1010 de 2006; pues, aun cuando no desconoce esta Sala, que la demandante, desde el año 2016, fue intervenida quirúrgicamente, varias veces, en la rótula de su pie derecho, y, que de dichas intervenciones, se derivaron sendas incapacidades para laborar, sin embargo, la actora, no acreditó, que por razón de sus dolencias o estado de salud, haya sido objeto de actos discriminatorios, humillantes, amenazantes, abusivos, de forma reiterada y persistente, tendientes a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, por parte de la demandada MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO, hasta llevarla a renunciar al cargo, ya que, sobre el particular, no existe, dentro del proceso, elemento de juicio alguno que así lo acredite, si se tiene en cuenta que, al respecto, nada dice el único testigo llamado a declarar, consistente en la declaración vertida por el señor CRISTIAN NOÉ RODRÍGUEZ, sumado a que, la misma demandante, al absolver el interrogatorio de parte, confesó no haber sido objeto de agresión física, injuriosa o discriminatoria por razón de su raza, genero u origen, ni recibió comentarios hostiles, humillantes o descalificantes, por razón de sus funciones, por parte de la demandada MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO, careciendo de soporte probatorio, las afirmaciones hechas por la demandante, respecto del acoso laboral de que fue objeto por parte de MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO; aunado a que, para la Sala, las órdenes impartidas a la demandante, para reintegrarse a su puesto de trabajo, una vez socializadas las recomendaciones médicas oficiales y finiquitadas las incapacidades, no comporta una conducta de acoso laboral, por parte de la demandada MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO, menos aún, la negativa de la empresa, de enviar a laborar en casa a la demandante, en respuesta a las solicitudes presentadas por la actora, el 13 y 23 de septiembre de 2021, al no mediar orden expresa del médico tratante, sino una simple sugerencia, máxime cuando las funciones de la demandante, deben ejecutarse bajo la modalidad presencial, auxiliar de odontología e higiene oral; luego, no se puede predicar de ello, una persecución o acoso laboral, como erradamente lo pretende hacer ver la impugnante, por parte de la aquí demandada MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO, quien simplemente, en representación de la empresa

demandada, ejerció el poder subordinante, al ordenarle a la demandante, reintegrarse a su puesto de trabajo, observando las respectivas recomendaciones médicas, una vez, finiquitadas las incapacidades medicas que le fueron otorgadas a la demandante; cumpliendo el extremo demandado, con las recomendaciones del médico tratante de la demandante, para la ejecución de sus funciones, con las respectivas pausas activas; existiendo total orfandad probatoria, en la actividad de la demandante, tendiente a demostrar los hechos constitutivos del acoso laboral alegado en el libelo demandatorio; de otra parte, habrá de confirmarse la sentencia, ya que, contrario a lo afirmado por la demandante, en los hechos de la demanda, la terminación del contrato de trabajo, que vinculó a las partes, devino de forma unilateral y con justa causa, por parte de la demandada, ante el abandono del cargo, por parte de la demandante, sin que para la fecha de su despido, 31 de octubre de 2021, gozara de la protección derivada de la acción de acoso laboral, de que trata el artículo 11 de la ley 1010 de 2006, por cuanto dicha acción, no prosperó ante el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa demandada, por carecer de suficiente merito; así como tampoco, quedó demostrado, dentro del proceso, que el despido de la demandante, haya obedecido a una retaliación de la empresa, por no existir nexo causal entre el despido y las conductas de acoso laboral que, la actora, le enrostra a la demandada MARIA YOLANDA CUEVAS PULIDO; en este orden de ideas, sin más elucubraciones, no encuentra la Sala, reproche alguno a la decisión del a-quo, razón por la cual, habrá de **CONFIRMARSE** la sentencia impugnada, por encontrarla ajustada a derecho, de acuerdo con las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.

En los anteriores términos queda resuelto el recurso de apelación, interpuesto por la parte demandante.

COSTAS

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SÉPTIMA DE DECISIÓN DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D. C.**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

R E S U E L V E

PRIMERO.- CONFIRMAR, en todas sus partes, la sentencia apelada, de fecha 27 de septiembre de 2023, proferida por el Juez 15 Laboral del Circuito de Bogotá, tal como se expuso en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO.- Sin costas en esta instancia.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL
Magistrado


LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO
Magistrada


LILLY YOLANDA VEGA BLANCO
Magistrada