

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el veintinueve (29) de septiembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-498-31-05-001-2021-00288-01 P.T. No. 20.461
NATURALEZA: ORDINARIO
DEMANDANTE LUZ KARIME GARCÍA NAVARRO.
DEMANDADO: FUNDACIÓN DE LA MUJER COLOMBIA S.A.S.
FECHA PROVIDENCIA: VEINTINUEVE (29) DE SEPTIEMBRE DE 2023.
DECISION: **“PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 20 de abril de 2023 proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Ocaña, de acuerdo con lo explicado en la parte considerativa de esta providencia. **SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS** por surtir el grado jurisdiccional de consulta.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy cinco (5) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy nueve (9) de octubre de 2023, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO**



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER
SALA DE DECISIÓN LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA

Cúcuta, Veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICADO ÚNICO:	54-498-31-05-001-2021-00288-02
RADICADO INTERNO:	20.461
DEMANDANTE:	LUZ KARIME GARCIA NAVARRO
DEMANDADO:	FUNDACION DE LA MUJER

MAGISTRADA PONENTE:
NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES

Procede la Sala, a conocer el Grado Jurisdiccional de Consulta, dentro del proceso ordinario laboral promovido por LUZ KARIME GARCIA NAVARRO contra FUNDACION DE LA MUJER, Radicado bajo el No. 54-498-31-05-001-2021-00288-02, y Radicación interna No. 20.461 de este Tribunal Superior, a favor de la parte demandante, sobre la Sentencia del 20 de abril de 2023 proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Ocaña, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

1. ANTECEDENTES

La señora LUZ KARIME GARCIA NAVARRO, mediante apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra FUNDACIÓN DE LA MUJER, para que se declare la nulidad absoluta de la renuncia presentada por contener el vicio del consentimiento y no ser una manifestación libre de voluntad, ante las afecciones psicológicas que sufría por acoso laboral y que como consecuencia se le reintegre al trabajo que se encontraba desempeñando, con el pago de salarios, prestaciones y aportes dejados de percibir hasta su reintegro efectivo. Igualmente solicita el reconocimiento de indemnización por daño moral tasado en 30 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Como fundamento fáctico refiere los siguientes:

- Que se vinculó a trabajar con la Fundación de la Mujer como auxiliar de oficina desde el 23 de enero de 2009, inicialmente mediante una bolsa de empleo que le renovaba el contrato anualmente y así se mantuvo por 4 años, cuando se le realizó contrato directamente con la empresa demandada que se lo renovaba anualmente para el mismo cargo.

- Que como parte de sus funciones estaban, ejecutar los procesos de solicitud, desembolso de crédito, administración de la caja menor, apertura y cierre de la oficina, así como las actividades administrativas requeridas, de acuerdo a los lineamientos de Fundación de la Mujer, por medio de una atención eficiente al cliente (interno y externo).

- Que en marzo de 2017 ingresó a laborar el señor JORGE MIGUEL GUARÍN SANTIAGO, como director de oficina de inclusión financiera; quien desde septiembre comenzó a realizar injustos llamados de atención a la demandante, indicando que el acoso laboral se evidencia en quejas sobre el trabajo realizado, disponía del tiempo de mi poderdante fuera del horario laboral, y malos tratos delante de todos sus compañeros.

- Que el 10 de agosto de 2018 comienzan a hacerle registros de retroalimentación con temas como la entrada a la oficina, temperamento explosivo; el 18 de septiembre presenta queja en su contra por uso del celular, el 19 de septiembre otra queja por la forma de dirigirse a sus compañeros, el 8 de octubre una queja por trato a los clientes, el 28 de noviembre le presenta una invitación a mejorar el respeto y clima laboral, inclusive pidiéndole una descripción de su cargo para que no olvide sus labores; evidenciando que el señor GUARÍN SANTIAGO tenía un problema personal con la actora.

- Que por lo anterior, decidió instaurar quejas ante talento humano de la empresa, para dar a conocer el acoso laboral que el señor GUARÍN SANTIAGO le estaba realizando; pese a lo cual, no se tomaron medidas para mitigarlo, dando lugar a que otras compañeras renunciaran por el acoso al que eran sometidas, generándose maltrato laboral y discriminación que perturbó su salud mental, como se evidencia en la historia clínica.

- Que el estrés ocasionado por el constante acoso laboral, se vio reflejado en quebrantos de su salud, diagnosticados como TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN, TAQUICARDIA y TENDINITIS DE ANTEBRAZO DERECHO; sin que anteriormente, en sus 8 años de trabajo, se presentaran deficiencias en el desempeño de sus funciones, solo con la llegada del señor GUARÍN SANTIAGO, quien con los malos tratos, sobrecarga laboral y persecución generó un deterioro grave de su salud física y mental.

- Que en análisis realizado el 03 de diciembre de 2018 por la PSICÓLOGA, le recomienda a la señora LUZ KARIME GARCÍA NAVARRO RENUNCIAR debido a su salud para así salvaguardar su vida, como se evidencia en la historia clínica.

La demandada FUNDACIÓN DE LA MUJER, contestó a la demanda lo siguiente:

- Señala que la actora no mantuvo una relación laboral desde la fecha alegada en enero de 2009, sino que el contrato fue suscrito con la entidad sin ánimo de lucro FUNDACIÓN DELAMUJER, identificada con NIT. No. 890.212.341-6, desde el 4 de enero de 2013; aclarando, que como demandada actualmente obra la sociedad por acciones simplificada FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S., identificada con NIT. No. 901.128.535-8, que nació el 26 de octubre de 2017, realizándose una sustitución patronal a partir del 1 de enero de 2018, conforme el artículo 67 del C.S.T., por lo que la relación laboral entre las partes estuvo vigente del 1 de enero al 12 de diciembre de 2018, cuando presentó renuncia unilateral al cargo.

- Refiere, que las afirmaciones sobre llamadas de atención no están demostradas al plenario, así como tampoco, la disposición de tiempo fuera del horario laboral, ni los malos tratos que alega se le infringieron delante de sus compañeros de trabajo; advirtiendo que como pate de la gestión administrativa del talento humano, los líderes inmediatos pueden tomar medidas como la retroalimentación verbal o dejar registro escrito e invitación a la mejora, cuando hay situaciones que no se identifican como faltas disciplinarias, pues de haberlas se tramita la gestión disciplinaria. Por ende,

los documentos que identifican como llamados de atención, corresponden en realidad a medidas administrativas, existiendo registros de retroalimentación por incumplimiento de horario, uso de celular, por la forma de dirigirse a los compañeros, donde la demandante acepta lo sucedido y se compromete a evitar esas situaciones, por lo que no considera adecuado afirmar, que el jefe inmediato tenía problemas personales y tampoco se constituye en acoso laboral, conforme al artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, sino que se trata de exigencias propias del cargo y el legítimo ejercicio de la subordinación del empleador.

- Informa que en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 652 de 2012, para el 2 de mayo de 2018 se eligió el Comité de Convivencia Laboral sin que dicha institución recibiera queja o denuncia alguna de la demandante para llevar a cabo una intervención, pese a que existía un canal de comunicación que estaba a disposición de los trabajadores para tal fin y se divulgaba por los correos electrónicos. Agrega que hubo capacitación sobre comunicación efectiva y resolución de conflictos el 13 de junio de 2018, prevención del acoso laboral y comité de convivencia del 1 de agosto de 2018, acompañamiento y validación de liderazgo y ambiente del 17 de septiembre de 2018 y acompañamiento de talento humano – Intervención ambiente laboral del 7 de noviembre de 2018, donde asistió la demandante.

- Señala que el trabajador que se considere víctima de conductas de acoso debe interponer la queja o denuncia en talento humano o ante las autoridades administrativas para el procedimiento sancionatorio, existiendo una caducidad de 6 meses conforme el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.

- Advierte que el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de mi representada **FUNDACIÓN DE LA MUJER COLOMBIA S.A.S.**, no se encontró ningún tipo de reporte, notificación o comunicación sobre condición médica alguna o particular que hubiera sido realizada por la demandante, quien solo en su última incapacidad de 2 días, 30-11-2018 a 1/12/2018, la sustentó en trastorno mixto de ansiedad, pues las anteriores de ese año se debieron a dolores abdominales, amigdalitis, infección de vías respiratorias, entre otros.

- Se opone a las pretensiones por cuanto carecen de fundamento fáctico y jurídico, al no demostrarse vicio del consentimiento en la voluntad de la demandante que renunció a su trabajo, advirtiendo que si bien en el escrito enunció una serie de circunstancias que pretender motivar su decisión para configurar un despido indirecto, la empresa actuó ajustada a la ley y dio respuesta a las motivaciones rechazando las mismas, en los términos expuestos. Considerando que la demandante no acredita de manera alguna que su consentimiento o voluntad plasmado en la decisión de renunciar a su cargo que reposa en la comunicación estuviera viciado por error, fuerza o dolo. Propuso como excepciones SUSTITUCIÓN PATRONAL, FALTA DE LEGITIMACIÓN POR PASIVA, INEXISTENCIA DE ACOSO LABORAL, INEXISTENCIA DE AFECCIONES PSICOLÓGICAS, MENTALES O ESTABILIDAD LABORAL, INEXISTENCIA DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO, INEXISTENCIA DE DAÑOS O PERJUICIOS MORALES, CARENCIA DEL DERECHO RECLAMADO, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO, COMPENSACIÓN, BUENA FE, CONFIANZA LEGÍTIMA y GENÉRICA.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

2.1. Identificación del tema de decisión

En Sentencia del 20 de abril de 2023 proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Ocaña, se resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR probada la excepción propuesta por el demandado FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S. denominada INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN.

SEGUNDO: ABSOLVER a FUNDACIÓN DELAMUJER COLOMBIA S.A.S. de las pretensiones elevadas en su contra dentro de la presente demanda.

TERCERO: CONDENAR en costas de esta instancia a la demandante LUZ KARIME GARCIA NAVARRO.

CUARTO: Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo PSAA16-10554 proferido por el Consejo Superior de la Judicatura el cinco de agosto de 2.016, se fijan como agencias en derecho a favor de la demandada y a cargo de la demandante, la suma de QUINIENTOS OCHENTA MIL PESOS (\$580.000.00).”

2.2. Fundamento de la decisión.

El juez de primera instancia fundamentó su decisión en los siguientes argumentos:

- Que son hechos demostrados y relevantes para la decisión, que la demandante mantuvo vínculo vigente con la demandada cuando se suscitó sustitución patronal el 1 de enero de 2018, en su desarrollo hubo 5 llamados a la mejora, el comité de convivencia laboral de la empresa certifica que la demandante no presentó queja por presunto acoso laboral y asistió a capacitación sobre ambiente laboral, que la actora renunció a su cargo el 12 de diciembre de 2018.

- Que el problema jurídico consiste en determinar si existen elementos de prueba que permitan declarar la nulidad absoluta de la renuncia del 12 de diciembre de 2018 por vicio del consentimiento y en caso positivo, de demostrar la existencia de un estado mental que impida conferir validez al acto de renuncia, se indicará si proceden las pretensiones de reintegro con el pago de prestaciones dejadas de percibir y si es procedente la indemnización por daño moral; advirtiendo que la tesis del despacho será negativa, al no demostrar la incapacidad temporal alegada que vició su consentimiento y tampoco la existencia del daño moral reclamado.

- Expuso, que fue reconocido por las partes la carta de renuncia presentada el 12 de diciembre de 2018, motivada en la existencia de acoso laboral a lo que denuncia fue sometida por su jefe inmediato para buscar una tranquilidad emocional, alegando así que su decisión fue que su capacidad cognitiva estaba temporalmente disminuida y le impedía comprender las consecuencias de renunciar a su trabajo; al respecto, al no existir norma expresa en el ordenamiento laboral, el artículo 19 del C.S.T. permite remitirse analógicamente al Código Civil, para explicar la naturaleza de la nulidad absoluta conforme el artículo 1502, que determina la necesidad de capacidad para ser parte, consentimiento sin vicio, objeto y causa lícita como requisitos esenciales para obligarse.

- Específicamente sobre la alegada afectación sobre la voluntad, expone los fundamentos de la capacidad del sujeto y su relación con la voluntad para ser parte, citando la providencia de la Sala de Casación Civil de Rad. 19.730 de 2017, donde se concluye, que la capacidad de obrar, se supedita a la existencia de una voluntad reflexiva o de discernimiento; de tal forma que representa el carácter dinámico por cuanto permite que el sujeto en ejercicio de su libertad negocial actúe produciendo efectos jurídicos con su conducta

volitiva externa, advirtiendo que esta se presume y se debe probar lo contrario, esto es, la discapacidad mental y por eso dada la presunción legal, en principio todos tenemos la suficiencia, la idoneidad, la competencia o facultad para comprometer los derechos de los cuales somos titulares, de manera que las discapacidades absolutas, relativas o especiales, deben probarse en procura de aniquilar un acto o negocio jurídico.

- Por lo anterior, era la demandante quien tenía la carga de la prueba para demostrar la falta de capacidad que alega haber sufrido pero no se aportaron elementos idóneos que puedan desvirtuar la capacidad mental siquiera de manera temporal; se aportó una constancia de la historia clínica del 30 de noviembre de 2018, que diagnostica trastorno mixto de ansiedad y depresión, que el 3 de diciembre de 2018 consigna el galeno tratante que se le recomienda asesoría legal y renunciar por su salud mental, pero considera que dicha anotación permite identificar que existía capacidad mental de discernimiento porque de lo contrario, el galeno habría dejado dicha anotación y se hubiera abstenido de hacer esa recomendación. De manera que no hay prueba sobre la existencia de afectación psicológica identificada por médico tratante, que permita respaldar la nulidad absoluta demandada y por ende, no hay lugar a la pretensión de reintegro.

- Señala que en providencia de Radicado 59.563, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia analizó una pretensión similar, donde accedió a las pretensiones porque la demandante aportó un dictamen médico que certificaba la existencia de una afectación mental en forma temporal que permitía considerarla incapaz, accediendo a la nulidad y reintegro, pero eso no fue demostrado debidamente en este asunto.

- Respecto de la pretensión de daño moral, expuso que estaba demostrada la existencia de requerimientos a la actora por situaciones particulares, así como dos llamadas aportadas en grabación: una donde la actora relata su situación con talento humano y otra donde le hacen seguimiento a unas incapacidades, igualmente aporta conversaciones por mensajería con talento humano pidiendo asesoría, y los testimonios solicitados por la demandada, ANDREA ORTIZ y LEIDY GARCÍA, afirman no haber tenido conocimiento desde sus cargos, sobre quejas de acoso laboral por la demandante, aceptan que recibieron capacitaciones de prevención de acoso y no conocieron de otros eventos. La testigo de la demandante, JACKELINE ARIZA afirmó que la actora le comentó su incomodidad con el director y que le recomendó poner queja pero no sabe más ni intervino en la situación; CAMILO QUINTERO por su parte fue un testigo impreciso, pues afirma que el director que el director trataba mal a la demandante pero al pedirle que precisara dijo no recordar o no dio más detalles, que no permanecía mucho en la oficina y entre otros desaciertos que le restan credibilidad.

- Señala que para configurar la conducta de acoso laboral se requiere, que sea persistente y sistemática, se enmarque en situaciones que constituyan acoso y que la autoridad administrativa verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento; en este caso, las comunicaciones de la demandante permiten evidenciar que los comportamientos denunciados no eran persistentes, fluctuaban en el tiempo y los testigos no permiten identificar actos que puedan asimilarse, solo denunciando la imposición de una tarea adicional en una oportunidad y lo demás son comentarios de oídas provenientes de la misma actora, pero no presenciados directamente.

- Por lo anterior, considera que no se demuestran los actos consagrados en la norma como constitutivos de acoso, por el contrario, se identifican como exigencias razonables de disciplina, lealtad empresarial y para mejorar eficiencia laboral a subalternos; tampoco se acudió al comité de convivencia

laboral para que tramitara ordinariamente esas presuntas conductas, como se deriva de sentencias SL3112 de 2022, SL4313 de 2021 y SL429 de 2021. Agregando que en todo caso, no se demuestra la causación de daños morales que sean susceptibles de resarcimiento.

3. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Como quiera que la sentencia fue adversa al trabajador demandante en todas sus pretensiones, se conocerá el Grado Jurisdiccional de Consulta de la sentencia, en virtud de lo establecido en el artículo 69 del C.P.T y S.S., modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

4. ALEGATOS

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes presentaron sus alegatos de conclusión que se resumen de la siguiente manera:

• **PARTE DEMANDADA:** La apoderada de la FUNDACIÓN DE LA MUJER solicita que se confirme la excepción que fue declarada en primera instancia, pues no se demostraron los fundamentos de hecho alegados desde la demanda, quedando evidenciado que la terminación del contrato de trabajo se produjo con ocasión de la decisión voluntaria manifestada por la señora LUZ KARIME GARCÍA NAVARRO de renunciar al contrato de trabajo que mantenía en su momento y dicha situación jurídica no le es oponible al empleador, coincidiendo con el análisis objetivo del Juez de primera instancia frente al material probatorio, que no encontró demostrado el vicio del consentimiento alegado, al no evidenciar un diagnóstico médico que permitiera inferir dificultades de raciocinio, alteraciones de comportamiento o impedimentos de entender la realidad, para el momento de su renuncia. Quedando demostrado que no existían restricciones médicas, no había calificación de pérdida de capacidad laboral alguna y solo tenía una incapacidad de 2 días. Además no se acreditan los requisitos del despido indirecto y tampoco la existencia de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006.

5. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO

En el presente asunto no se observan deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

6. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:

Los problemas jurídicos propuestos a consideración de esta Sala son los siguientes:

¿Resultan procedente declarar la nulidad absoluta de la renuncia voluntaria presentada por la trabajadora LUZ KARIME GARCÍA NAVARRO el 12 de diciembre de 2018 a su empleador FUNDACIÓN DE LA MUJER por configurarse vicio del consentimiento?

¿Si con motivo de alegados actos de acoso laboral sufridos en la empresa FUNDACIÓN DE LA MUJER frente a la relación laboral que sostuvo con la señora LUZ KARIME GARCÍA NAVARRO, se acreditó la ocurrencia de un perjuicio moral que sea susceptible de indemnizar?

7. CONSIDERACIONES:

En este caso, procede la Sala a determinar si la relación laboral que existió entre la señora LUZ KARIME GARCÍA NAVARRO y la FUNDACIÓN DE LA MUJER, finalizó por su renuncia con vicios del consentimiento y no mediante una manifestación libre de voluntad, ante las afecciones psicológicas que sufría por acoso laboral, estableciendo la procedencia del reintegro al cargo que venía desempeñando, como también, revisar, si le asiste el derecho a que se le indemnice por perjuicios morales.

El juez *a quo* estableció, que no había lugar a las pretensiones pues era la demandante quien tenía la carga de la prueba para demostrar la falta de capacidad mental que alega haber sufrido; situación que no se dio, porque no aportó elementos idóneos que puedan establecer esa falta de capacidad mental siquiera de manera temporal, ya que la atención médica que antecede a su renuncia no lo indicó, por lo que negó el perjuicio moral al no demostrarse los actos consagrados en la norma como constitutivos de acoso, y por el contrario manifestó, que los mismos, se identifican como exigencias razonables de disciplina, lealtad empresarial, para mejorar eficiencia laboral a subalternos; conclusiones que serán objeto de análisis por el Grado Jurisdiccional de Consulta.

7.1 De la nulidad de la renuncia por vicios del consentimiento

Sobre la terminación de la relación laboral, desde la demanda se afirma, que la actora comenzó a sufrir problemas en su ambiente de trabajo a la llegada en el año 2017, del señor JORGE GUARÍN como Director de la Oficina de la Fundación de la Mujer de Ocaña, sin que la empresa adoptara las medidas adecuadas al tener conocimiento de la situación y ello derivó en quebrantos de su salud, diagnosticados como TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN, TAQUICARDIA y TENDINITIS DE ANTEBRAZO DERECHO, por los cuáles su psicóloga le recomendó renunciar, como efectivamente hizo en oficio del 12 de diciembre de 2018.

Se ha establecido que cuando un trabajador es obligado a renunciar por los actos u omisiones del empleador que implican el incumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley; estas circunstancias debidamente demostradas se configuran en despido indirecto, lo que amerita la imposición de la indemnización por despido sin justa causa; sin embargo, en la presente demanda no se reclama esta consecuencia jurídica, sino que se invoca la ausencia plena de consentimiento que vició la manifestación del acto de renuncia voluntaria solicitando la ineficacia de dicho acto, en aras de obtener el reintegro al mismo cargo que venía desempeñando, alegando falta de capacidad para tomar la decisión debido a los problemas de salud mental, derivados del acoso laboral.

De conformidad con el artículo 1740 del Código Civil, es nulo todo acto o contrato que le falte alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo, según su especie y la calidad o estado de las partes; nulidad que puede ser absoluta o relativa.

Son nulidades absolutas, aquellas, producidas por un objeto o causa ilícita, y por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor de ciertos actos o contratos en consideración a la naturaleza de ellos, y no a la calidad o estado de las personas que los ejecutan o acuerdan, como sería los actos y contratos de personas absolutamente incapaces. Cualquiera otra especie de vicio produce nulidad relativa, y da derecho a la rescisión del acto o contrato.

Para este caso, se trata de un alegato de nulidad absoluta por carecer su manifestación de libre voluntad al estar afectada psicológicamente por el

acoso laboral que padecía y se desprende de allí la solicitud de devolver la cosas al estado en que se encontraban antes del acto afectado; como se dijo anteriormente, esta clase de nulidad se constituye cuando el acto jurídico se suscita en vulneración de los requisitos para obligarse establecidos así en el artículo 1502 del Código Civil: “*Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario: 1o.) Que sea legalmente capaz. 2o.) que **consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio.** 3o.) que recaiga sobre un objeto lícito y 4o.) que tenga una causa lícita.*”

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia C-345 de 2017 expuso: “*Tanto el Código Civil como el Código de Comercio establecen reglas específicas respecto de la nulidad, estableciendo el primero la distinción entre nulidad absoluta y nulidad relativa y el segundo, consagrando el concepto de anulabilidad como equivalente al de nulidad relativa. Una primera diferencia se configura respecto de los eventos que pueden dar lugar a la declaratoria de cada una de ellas. **La nulidad absoluta se configura en aquellos casos en los que el acto es celebrado por una persona absolutamente incapaz,** se encuentra afectado por causa u objeto ilícito o contraría una norma imperativa -a menos que la ley disponga otra cosa (art. 1741 C.C y art. 899 C. Co.). **La nulidad relativa se presenta, por su parte, en aquellos casos en los cuales el acto se celebra por una persona relativamente incapaz o se presenta alguno de los vicios del consentimiento a saber: el error, la fuerza o el dolo** (art. 1741 C.C. y art. 900 C. Co.)”*

En el presente asunto, advierte la Sala, que las pretensiones incoadas confunden los dos conceptos anteriormente indicados, pues plantea la existencia de una nulidad absoluta fundada en la falta de capacidad por afecciones psicológicas de la actora y al tiempo afirma que hubo vicios del consentimiento, sin llegar a identificar cuál (error, fuerza o dolo); sin embargo, al ser situaciones diferentes y a partir de una interpretación de los hechos planteados en la demanda, se deriva que lo reclamado parte de la alegada existencia de afecciones en la psiquis de la trabajadora producto de presuntos actos de acoso laboral que impidieron tener una determinación y discernimiento claro, al momento de presentar su renuncia, lo que se identifica en una nulidad absoluta por falta de capacidad.

Al respecto, tal y como indicó la jueza *a quo*, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL4823 de 2020 ha analizado la viabilidad de una pretensión similar, donde se perseguía la declaratoria de nulidad absoluta del acto de renuncia del trabajador, por considerar que al presentarla el trabajador carecía de sus plenas facultades, explicando que quien afirmaba la ausencia de facultades de discernimiento, debía derruir la presunción de capacidad de que trata el artículo 1503 del Código Civil y cita la providencia SC19730 de 2017 de la Sala de Casación Civil, para concluir, que probada la falta de capacidad de discernimiento o entendimiento negocial, se veían afectadas las facultades psíquicas de la trabajadora, que comprometían su juicio y raciocinio, impidiéndole evaluar el impacto de sus decisiones, por lo que era dable declarar que se carecía de voluntad y aptitud mental para expresar su consentimiento con efectos jurídicos vinculantes, restándole validez a aquella decisión.

Frente a los fundamentos jurídicos de la distinción entre vicio del consentimiento y afectación a la declaración de voluntad por problemas de salud, la Sala de Casación Civil en la referida sentencia SL19730 de 2017 expuso:

“La capacidad y la voluntad en los actos o negocios jurídicos están íntima y recíprocamente relacionadas porque una y otra, constituyen requisitos de validez necesarios de todo tipo de manifestación de la voluntad

jurídica, con perjuicio de generar nulidad; sin embargo, tienen una fisonomía propia, sin confundirse, entre sí; así por ejemplo, la voluntad es requisito esencial o de existencia de los actos o negocios jurídicos, sustancialidad que no ostenta la capacidad, porque ésta, apenas es un presupuesto de la validez negocial.

La capacidad del sujeto de derecho, siendo una, tiene una expresión dual o fraccionada, con independencia de todo tipo de anfibología que despierta el solo uso de su terminología jurídica: 1. Como capacidad jurídica, natural o de goce es la aptitud para ser titular de relaciones jurídicas o para que determinado derecho u obligación se radique en un sujeto o éste sea titular del mismo. Se obtiene, por el solo hecho de nacer o de existir, en consecuencia, la posee toda persona sin necesidad de estar dotada de voluntad reflexiva, razón por la cual, constituye un verdadero atributo de la personalidad, (...) ; y, 2. **La capacidad de obrar**, de ejercicio, negocial es posibilidad, cualidad o aptitud de ser titular de derechos, de disponer y de contraer obligaciones en forma personal, voluntaria, autónoma y libremente, sin imposiciones; **es la facultad para ejecutar o realizar determinado acto ideado por el intelecto**; “(...) es poderse obligar por si mism[o], sin el ministerio o la autorización de otra persona” (art. 1502 del C.C.), y que por tanto, demanda una voluntad desarrollada o deliberativa. **Es la habilidad legal para ejecutar o producir un acto jurídico, como tal, presumida legalmente en las personas mayores de dieciocho años, salvo distingos legales, en nuestro derecho, siendo esta la regla general, puesto que la inhabilidad o discapacidad constituyen la excepción.**

En consecuencia, **la capacidad de obrar, se supedita a la existencia de una voluntad reflexiva o de discernimiento**; de tal forma que representa el carácter dinámico por cuanto permite que el sujeto en ejercicio de su libertad negocial actúe produciendo efectos jurídicos con su conducta volitiva externa. Apareja, en sí, una presunción iuris tantum, por cuanto se permite probar lo contrario, esto es, la existencia de una discapacidad mental absoluta o relativa (artículo 15 de la Ley 1306 de 2009). La diferencia de la capacidad de goce, la de obrar se torna en condición o requisito de validez de los negocios jurídicos; y del mismo modo, si la capacidad jurídica se analiza vista en su aspecto pasivo, la negocial se presenta en su forma activa como ejecución de conductas en el ámbito de la autonomía del sujeto de derecho.

La capacidad negocial permite ejercer o exigir derechos o contraer obligaciones en forma personal en pos de crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas en forma voluntaria y autónoma; (...) . Por esa razón, dada la presunción legal, en principio todos tenemos la suficiencia, la idoneidad, la competencia o facultad para comprometer los derechos de los cuales somos titulares, en forma directa y sin el ministerio legal o representación de otra personal, a menos de probarse lo contrario.

Por tanto, en punto del ejercicio de los derechos, **las discapacidades absolutas, relativas o especiales** (Ley 1306 de 2009 y artículo 1501 del Código Civil), **deben probarse en procura de aniquilar un acto o negocio jurídico**, las cuales no constituyen propiamente impedimentos, sino medidas de protección y de ética negocial de sus derechos; todo esto simplemente, porque la capacidad se presume, mientras la incapacidad debe demostrarse, según los términos del artículo 1503 del Código Civil: “Toda persona es legalmente capaz, excepto aquéllas que la Ley declara incapaces”

Ahora, la voluntad, es núcleo y elemento medular de la existencia de la declaración de voluntad jurídica, para que los actos o negocios jurídicos no devengan en inexistentes; pero también su manifestación libre de vicios es presupuesto de validez de los actos o negocios jurídicos (artículos 1502 y 1517 del Código Civil). Es la facultad psíquica de la persona, mediada por la inteligencia; es el deseo e intención para elegir

*entre realizar o ejecutar o no un determinado acto, o un hecho en concreto.
(...)*

En fin, la distinción entre uno u otro aspecto, así como lo relativo a la voluntad, en el marco de la Teoría General del Negocio Jurídico, ha sido ya explicada por esta Corporación, en palabras que no sobra recordar:

*“A manera de introducción resulta conveniente memorar que siendo por definición el consentimiento uno de los requisitos esenciales para la existencia del acto jurídico”, y añade esta Sala, hallándose presente “cuando es sano, libre y espontáneo es así mismo elemento esencial para su validez, pues la ley no solamente reconoce la facultad que tienen los particulares para regular en gran parte sus relaciones jurídicas mediante manifestaciones privadas de voluntad, sino que también dispone de los mecanismos adecuados para protegerlos contra su propia ignorancia, y principalmente, contra el fraude y la violencia de que pueden ser víctimas al hacer uso de la referida facultad . Por este motivo, para **todo acto jurídico no solamente se requiere que los agentes otorguen voluntariamente su consentimiento, sino que también se exige que lo hagan con cierto grado de conciencia y de libertad, fuera de lo cual el acto existe, pero queda viciado de nulidad; es decir, que no adolezca de ciertos vicios, cuya presencia destruye esa libertad y conciencia que la ley presupone en el agente o agentes al reconocerles poder suficiente para crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas**”.*

Por lo anterior, concluyó la Sentencia SL4823 de 2020:

“(...) si en la renuncia presentada por la accionante se evidencia la ausencia de capacidad racional o de discernir, la consecuencia que de allí se deriva es la consagrada en los artículos 1740, 1741, 1742 y 1746 del Código Civil, aplicables en materia laboral por remisión del 19 del CST, lo que lleva que se produzca una nulidad absoluta, dando lugar a la abolición o rescisión del acto jurídico, tal y como de manera reciente lo sostuvo la Sala en la sentencia CSJ SL3827-2020, en la que se dijo «En este evento, el acto existe, pero está viciado por falta de alguno o algunos de los elementos de validez y «da a las partes derecho para ser restituidas al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto o contrato nulo», criterio que resulta aplicable al asunto bajo examen, cambiando lo que haya que cambiar.

Tales argumentos, sirven para precisar que se equivocó el juez de primer nivel al declarar la nulidad relativa del acto jurídico, en tanto que esta se presenta en los casos de vicios del consentimiento, error, fuerza o dolo, que no es el caso que aquí se evidencia, pues la afectación que se advierte es sobre la capacidad negocial de la demandante (CSJ SL572-2018, CSJ SL3827-2020).”

Así las cosas, se desprende que quien pretenda la declaratoria de nulidad absoluta de la renuncia por considerar que su capacidad se encontraba afectada por un estado psicológico que le impedía tener el discernimiento suficiente para un grado de conciencia y libertad para validar cualquier acto que creara, modificara o extinguiera relaciones jurídicas, debe demostrar dicha alteración para acceder a sus pretensiones.

Es importante señalar, que la teoría general de la carga de la prueba establece, que le corresponde probar las obligaciones o su extinción al que alegue aquellas o éstas (Art. 1757 C.C), principio que se reproduce en otros términos en el artículo 167 del C.G.P. al determinar que “...incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”.

Entre los principios que orientan el Derecho Procesal Colombiano, es de recibo el de la necesidad de la prueba, el cual está contemplado en el artículo 164 del C.G.P., que a su letra dice: “...*Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho*”. A la vez hace lo suyo en materia laboral, el artículo 60 de C.P.T.S.S. que expresa: “(...) *El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas a tiempo*”. Seguidamente el artículo 61 del C.P.T.S.S. reza que: “...*El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes (...)*”. Esto, en consonancia con el artículo 167 del C.G.P.

Con el fin de resolver el problema jurídico antes expuesto, la Sala observa, que dentro del expediente se aportaron como pruebas a fin de acreditar la nulidad solicitada, los siguientes:

- Carta del 12 de diciembre de 2018 dirigida por la actora al señor JORGE MIGUEL GUARÍN SANTIAGO como director de la Agencia Ocaña de la Fundación de la Mujer; indicando, que renuncia por cuanto hace más de un año viene siendo víctima de acoso laboral por parte de él, en constante trato indebido para con ella y a sabiendas de su situación de salud, no le importaba tratarle mal por teléfono y presencialmente, incluso delante de compañeros o terceros. Que ha interpuesto quejas ante talento humano por correo electrónico, whatsapp, llamadas y personalmente con la señora DIANA BEDOYA, para que tomen medidas correctivas acorde a la Ley 1010 de 2006, por lo que renuncia para buscar tranquilidad emocional y psicológica.
- Oficio del 12 de diciembre de 2018 de la líder de nómina de la FUNDACIÓN DE LA MUJER, aceptando la renuncia, pero manifestando total desacuerdo con las apreciaciones y supuestas motivaciones, señalando, que la organización posee canales de comunicaciones para esas inquietudes como la LUPA, módulo que conecta directamente con el Comité de Convivencia Laboral. Señala, que a razón de una situación ocurrida el año anterior y por petición de algunos colaboradores de Ocaña, se tiene comunicación directa con la líder de talento humano, llevándose a cabo una labor permanente de intervención y acompañamiento que ha repercutido positivamente, por lo que rechaza y se aparta de sus manifestaciones de haber sido objeto de conducta de acoso laboral.
- Oficio del 28 de noviembre de 2018 dirigido por el señor JORGE MIGUEL GUARÍN SANTIAGO como director de la Oficina de Inclusión Financiera a la señora LUZ KARIME GARCÍA NAVARRO como auxiliar de oficina, invitándola a mejorar sobre respeto y clima laboral, al no ser bien visto que hable en tono fuerte y desautorizante frente al equipo de trabajo.
- Registro de retroalimentación del 10 de agosto de 2018, realizado por JORGE MIGUEL GUARÍN a LUZ KARIME GARCÍA, por entrada a la oficina a las 7:45 a.m. y tener temperamento explosivo, adquiriendo como compromiso llegar más temprano y a tiempo, y estar en comunicación asertiva.
- Registro de retroalimentación del 19 de septiembre de 2018, realizado por JORGE MIGUEL GUARÍN a LUZ KARIME GARCÍA, por dirigirse a los compañeros sin tener comunicación asertiva, comprometiéndose a ser más prudente en sus comentarios, buscar soluciones en comunicación constante con el jefe y contiene una nota al pie en letra de la actora, señalando que no quiso hacer sentir mal a nadie, que los auxiliares se sienten ignorados en cuanto a capacitaciones y vio la oportunidad de decirlo.
- Registro de retroalimentación del 18 de septiembre de 2018, realizado por JORGE MIGUEL GUARÍN a LUZ KARIME GARCÍA, por uso de celular en el área de servicio al cliente.

- Registro de retroalimentación del 8 de octubre de 2018 realizado por JORGE MIGUEL GUARÍN a LUZ KARIME GARCÍA, por cuanto un cliente llamó para quejarse de que no fue muy cordial, poniéndole de presente el trato a clientes amable y respetuoso, dejando constancia la actora de su inconformidad porque no considera haber tenido mala atención.
- Captura de pantalla de una bandeja de entrada del servidor Gmail, del usuario “Luz”, donde se buscan correos enviados o recibidos con la dirección diana.bedoya@fundaciondelamujer.com, donde solo se observan los asuntos como “proceso reporte de novedades”, “hola buen día, gracias por el permiso del día de ayer”, y de cual se destaca el penúltimo de la primera página que dice “Trámite solicitud queja por acoso”, del 9 de julio, sin identificar el año, aunque la captura es del 20 de noviembre de 2018.
- Hilo de correo cuyo asunto se identifica “Trámite solicitud queja por acoso”, dirigido por Diana Isabela Bedoya Rojas a la dirección diana.bedoya@fundaciondelamujer.com a Luz García Navarro desde la dirección luz.garcia@fundaciondelamujer.com, de fecha 30 de mayo de 2018 indicando: “de acuerdo a nuestra conversación telefónica del día martes, te confirmo que para darle trámite formal a tu solicitud debes colocar la queja por los canales institucionales, específicamente por la lupa, allí debes de forma escrita expresar la situación y adjuntar las pruebas para que el comité de convivencia le de el trámite correspondiente; luego respuesta de Luz García de horas posteriores, indicándole a Diana Bedoya que carece de pruebas porque la toma desprevenida para hacer una grabación o video, solo sus compañeros que se dan cuenta del mal trato, que le echa en cara que supuestamente responde llamadas de su negocio de repostería o no se queda hasta tarde, pese a que cumple con su horario laboral, así como solo usa el teléfono para preguntar por sus hijos de 4 y 5 años, señalando que las cosas vienen hace rato, que hay muchas quejas del personal por como los trata y llega al otro día como si nada, pero nunca usan LA LUPA porque al final sabe quien puso la queja y por eso solicita que se le haga un llamado de atención, porque la fundación debe velar por un ambiente sano. Finalmente, correo de respuesta del 9 de julio de 2018, donde Diana Isabela Bedoya contesta que agradece por la observación pues para la Organización es importante mantener buen ambiente de trabajo, por lo que **continuará con el acompañamiento requerido al Director de la oficina tal y como se ha venido haciendo para desarrollar y propender por un clima laboral acorde con los lineamientos institucionales**. Que se solicitó capacitación a la ARL de la Ley 1010 y seguirá con el seguimiento telefónico.
- Conversación mantenida por el aplicativo Hangout de Google, entre Luz García y Yesid Olave, quien se identifica como Gerente de Talento Humano, donde la actora le indica que lo ha estado llamando, pero no contesta, que le escribe desde la regional Ocaña y necesita poner una lupa por acoso laboral; este le indica que hable con Diana Bedoya, líder de talento humano de la región, pero la actora le insiste que quisiera hablar con él; de fecha 29 de noviembre de 2018.
- Hilo de conversaciones mantenidas por el aplicativo Hangout de Google, entre Luz García y Diana Bedoya Rojas, del cual se destacan los siguientes mensajes: Del 19 de octubre de 2018, donde la actora manifiesta que “había cambiado un poco pero creo porque sabía de su visita, ahora me está siendo sentir otra vez igual, el dice que es que no me gusta que me digan las cosas y no es así, es como se las dicen a uno y ya me ha dicho que no le sirve trabajar conmigo, ya por tres ocasiones” a lo que contesta “Si, en noviembre debo regresar sin falta a Ocaña y vamos a tener un espacio para hablar”. Del 29 de noviembre, la actora contesta a la pregunta “¿Cómo te acabó de ir ayer?”, indicando que “esta mañana abrió a las 7:44. Yo le estaba diciendo a una compañero que había entrado a esa hora y el respondió por allá que era las 7:45, yo le dije que eran las 7:44 cuando abrió, y bueno entro y les dijo a todos que que era lo que pasaba que los veía apagados, que si era que alguien los estaba indisponiendo, yo les dije si es por mi señor, no estoy indisponiendo a nadie, la verdad, me tocó respirar muy profundo cuando el me tilda a mi,

pero llame a cualquiera de los compañeros y pregunte como es el trato a mi”, contestando la señora Diana “Luz, en las visitas que he realizado no me han reterido nada sobre este tema”, (...) y luego contesta la actora “buenas, me pasó una invitación a la mejora pero no quise firmarla porque la puso a su favor y no me dejó colocar lo que pensaba”. El 30 de noviembre, la actora le informa que ha ido a cita con la psicóloga, que ha estado muy deprimida y con ganas de llorar, luego Diana le solicitó las invitaciones a la mejora comentadas y luego agradece la atención, comentando que no ha actuado mal para que la traten así. Conversación del 6 de diciembre, donde Diana comenta que no tiene noticias porque está en cierre, que pasó el tema a la dirección regional, luego la actora señala que se sienta mal, que no se determinan y los compañeros temen perder el trabajo por eso no se han referido, a lo que Diana replica que no deben porque se les da la confianza y la actora comenta que es por temor a que él se entere y se ponga más en contra. Luego un mensaje del 12 de diciembre, informando que pasará su renuncia.

- Incapacidad expedida el 30 de noviembre de 2018, por 2 días debido a “Trastorno mixto de ansiedad y depresión”, expedida por MI IPS OCAÑA, acompañada de historia clínica donde consta que la actora acude por depresión, refiriendo que hace 6 meses presenta episodios de sensación de angustia, ansiedad, sensación de llanto, opresión en tórax”, desencadenados afirma por situaciones de su trabajo, de temor al jefe; se diagnostica Trastorno mixto de ansiedad y depresión, Taquicardia supraventricular, Cervicalgia, otros trastornos de la sinovia y del tendón , por lo que remite a psiauiqtría, psicología, electrocardiograma y terapia física.
- Atención del 3 de diciembre de 2018 por atención con especialista en psicología, señalando que la paciente presenta episodio de depresión leve, la empresa ha realizado seguimiento al caso pero retoma la situación, afirmando que “3 compañeras han renunciado más por la misma situación”; en impresión diagnóstica señala: “La paciente presenta estrés hace más de un año, episodios temporales donde el jefe se calma y vuelve al tiempo los malos tratos”, que la paciente piensa acudir a la Oficina del Trabajo, recomienda apoyo familiar y al final deja la siguiente anotación

<p>Analisis</p> <p>SE LE RECOMIENDA ASESORÍA LEGAL. ELLA REFIERE QUE LA REALIZO EL VIERNES 30 DE NOVIEMBRE, SE LE RECOMIENDA RENUNCIAR POR LA SALUD MENTAL DE LA PACIENTE</p>
--

- Certificado médico de aptitud laboral, del 20 de diciembre de 2018, donde se anota “Egreso no satisfactorio. Pendiente valoración por psiquiatría para definir calificación de origen de patología, manejo de cardiología” y otros no legibles.
- Archivo de audio de 25 minutos de duración, donde se identifica una llamada telefónica que atiende TALENTO HUMANO a través de ISABEL y se identifica la actora como solicitante, quien indica que no le va bien porque tuvo que ir al médico al sufrir una crisis de ansiedad, depresión porque debido al inconveniente, “ese señor llamó a Camilo y le dijo que me sacara”, pero este le dijo que no porque la veía mal y se estaba tomando el agua, a lo que replicó “vamos a ver cómo se va a poner ahorita porque le voy a hablar como es”, pero luego no me dijo nada y luego al otro día abrieron a las 7:44, surgiendo un inconveniente por eso pues en público cuestionó al grupo que los veía apagados y si “alguien los estaba influenciando”, lo que ella replicó y el jefe le dijo que le bajara al tonito, en la tarde la llamó a la oficina y le dijo que no volviera a alzarle la voz delante del grupo, le pidió que firmara un papel llamando la atención porque no contenía los insultos y manifestaciones en su contra, pidiendo a otros que firmaran como testigo. Situación que indica ocurrió el día de ayer, 28. Refiere que lleva más de un año, pese a que ha mandado correos, whastapp y para una época, pero luego vuelve y la insulta, por lo que no ha podido dormir, solo llora y le ha generado que la envíen al psicólogo, indicando que ese señor le ha hecho mucho daño, le remitieron exámenes y cree que su intención es llevarla a renunciar, cosa que notan los demás compañeros. La encargada de Talento Humano responde que revisará lo dicho, programará una reunión con él, espera que ella pueda descansar con la incapacidad y cuando vuelva el lunes, ya habrá tenido una reunión él,

necesita que le comparta los memos que tiene, considerando que debe acompañarlos la directora regional para que sepa y le indica que en las visitas nadie ha referido, pero debido a las particularidades indicadas se hará una charla con los asesores para que indiquen si lo han observado. Señala la actora que en mayo interpuso por correo la queja de acoso laboral, y contestaron que habían informado a la ARL que se comprometían a una capacitación, pero nunca la llamaron y luego el otro correo tampoco lo contestaron, no compartiendo que al señor le pasen las cosas como estrujar a una compañera del brazo, arrastrar por el piso a las asesoras y les pide que renuncien, incluso la regañó por usar el celular pese a que se la pasa viendo los videos y jugando, cosa que hasta le muestra; a lo que le contesta que en efecto hubo contratación para la ARL que prestara esa capacitación, pero la actora contesta que a ellos los auxiliares no los llamaron, a lo que replica ISABEL que ellos debieron haberla recibido porque allí se informaron los mecanismos existentes para poner en conocimiento esas situaciones, dado que la organización tiene un protocolo. La parte final de la llamada contiene una reiteración de la intranquilidad que genera en la actora, los tratos del director.

- Archivo de audio de 3 minutos que contiene una llamada de VERONICA RODRÍGUEZ de talento humano de FUNDACIÓN DE LA MUJER a la actora, quien advierte hace seguimiento a los trabajadores con casos médicos y pregunta si está en controles o citas con especialistas, contestando que está pendiente con Hematología, espera cita con cardiólogo que la tiene hasta enero, señala que tuvo una virosis y duró incapacitada varios días, sufrió un espasmo muscular que también la incapacitó por 1 días. Al ser cuestionada sobre recomendaciones, la actora contesta “no alterarme, pero con ese jefe que tengo es imposible”.
- Certificado expedido por la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral de la Fundación de la Mujer Colombia S.A.S., indicando que “verificada la información que reposa en los registros del Comité de Convivencia Laboral y la surtida a través del canal de comunicación LA LUPA del mismo Comité, no se evidencia la existencia de reporte, queja o denuncia alguna por presunto acoso laboral formulada o instaurada por parte de la señora LUZ KARIME GARCIA NAVARRO”, del 4 de febrero de 2022.
- Hoja de asistencia de capacitación en “Comunicación efectiva y resolución de conflicto”, del 13 de junio de 2018, “acompañamiento-validación liderazgo y ambiente” del 17 de septiembre de 2018; se evidencia que firma Jorge Miguel Guarín como director, pero no la demandante, “Acompañamiento talento humano – intervención ambiente laboral”, del 7 de noviembre de 2018, donde sí asiste la actora, pero no el señor Guarín. “Prevención del acoso laboral y comité de convivencia laboral” del 1 de agosto de 2018, donde si asisten ambos.
- Corre dirigido por Comunicaciones Internas comunicaciones@fundaciondelamujer.com, para Angie Gomez Rueda angie.gomez@fundaciondelamujer.com el 11 de febrero de 2022, informando que “*envió comunicado referente a La Lupa del 20 de septiembre de 2017, el cual llegó a todos los colaboradores a nivel nacional.*”
- Constancias laborales de los testigos JACKELINE ARIZA CASTRO, ALEXANDER VEGA SÁNCHEZ y CAMILO ERNESTO QUINTERO RUEDAS, junto a certificado de inexistencia de quejas.
- Interrogatorio de parte rendido por la demandante LUZ KARIME GARCÍA NAVARRO, quien señaló sobre el inicio del contrato con la Fundación de la Mujer que sí firmó el contrato en 2013, pero que desde antes venía prestando servicios a través de Gente Útil antes de firmar directamente, siendo auxiliar de operaciones por más de 10 años; acepta que conocía el reglamento, que estaba instruido como falta leve el uso del teléfono en la jornada laboral aunque no recuerda haber firmado el documento de retroalimentación donde le reclamaban sobre el uso luego aclara que sí, ese día tuvo un problema en su hogar con sus hijos que eran bebés y debía estarse comunicando,

recibiendo el memorando de su jefe inmediato pero esto lo hacía por todo. Respecto del llamado de atención por llegar tarde, aceptando igualmente que ese día tuvo un incidente que le hizo caer de la moto, llegó un poco tarde pero el señor MARÍN la hacía sentir mal a cada rato y le pasó el memorando, era algo que hacía por todo, para humillarle y la hacía sentir acosada a diario, no le podía decir nada porque le mandaba a hacer cosas injustas. Sobre el llamado de atención por irrespeto a compañeros y mal servicio al cliente, niega que hubiera sido grosera con estos, señala que tiene buenas relaciones con sus compañeros y no recuerda el llamado de atención. Advierte que en esos llamados de retroalimentación, ellos mismos ponían la respuesta que creen se debe dar y lo firmaba por obligación, pero les decía porqué consideraba injusto, aceptando que es su firma la que reposa. Niega haber firmado reclamo por desautorizar a un superior, pero finalmente acepta que si lo recibió sin firmarlo porque lo consideraba injusto. Acepta conocer la plataforma LUPA para interponer sus quejas por acoso laboral, afirmando que la usó varias veces y le llegaba el correo de recibido, pero la Fundación nunca respondió, por lo que está sorprendida de que digan no usó el canal. Acepta que comenzó a buscar apoyo psicológico a través de la E.P.S., como consta en atención del 30 de noviembre de 2018, señalando que para entonces no podía ir a trabajar sin llorar por el acoso al que la sometía el señor JORGE, que bajó de peso y se le recomendó asesoría legal. Reitera que puso las quejas en LUPA y talento humano, con quien tiene las llamadas donde se queja del acoso y advierte que todos se quejaban del señor JORGE, que los acosaba laboralmente, a algunas mujeres la cubría con el brazo, cogía confianza y lo grabaron en video tratando mal a los asesores. Niega haber ido al Ministerio del Trabajo. Al ser cuestionada sobre porqué en su carta de renuncia alegó problemas de salud cardíacos, alega que estaba fundada en el acoso por eso señaló el artículo 20 que es la definición de acoso laboral y que eso generaba dichos problemas de salud. Acepta que antes de la renuncia sus incapacidades no se debían a estos problemas, sino a otros padecimientos. Finalmente, acepta que solo hasta el final de la relación laboral acudió al psicólogo.

- Testimonio rendido por ANDREA ESPERANZA ORTIZ BALLESTEROS, quien es directora regional de la Fundación de la Mujer, es Ingeniera Financiera y explica que para el año 2017 era directora zonal, designándole una de las oficinas a su cargo la de Ocaña y allí la actora era auxiliar de oficina, niega tener conocimiento de circunstancias de acoso laboral en su contra. Indica que JORGE GARCÍA era el director de la oficina de Ocaña, sin que tenga reportes de que hubiera ejercido actos de acoso contra la demandante o que esta hubiera reportado alguna situación. Señala que hasta donde recuerda no hubo quejas por mal ambiente laboral, pues era una oficina como las demás a su cargo, que debía cumplir metas, con mucha exigencia pero no recuerda algo particular. Que la empresa tiene canales para reportar cualquier inconformidad, la Lupa, donde en cualquier nivel todos los colaboradores tienen conocimiento que es el único mecanismo para reportar conductas de acoso, permanentemente se hacen capacitaciones y se recuerda regularmente al correo electrónico. Señala que los trabajadores desde su inducción conocen sus obligaciones, deberes y prohibiciones acorde al reglamento. Sobre medidas internas para garantizar el adecuado ambiente laboral, refiere que hay medidas administrativas y disciplinarias, hay procesos de retroalimentación verbal o escrito, para direccionar el trabajo y mejorar por parte del jefe inmediato, pero en caso de que continúe fallando se adelanta el proceso disciplinario por faltas graves. De manera que inicialmente se hace una invitación a mejorar, a menos que sea algo delicado que lleve a proceso disciplinario. Se le preguntó si conocía a Diana Bedoya Rojas, que para 2018 era líder de talento humano pero no recuerda si hacía parte del comité de convivencia o del área de la Lupa, advirtiendo que al interior de la organización para activar el comité de convivencia se requiere utilizar los canales que todos conocen y sobre los que hay capacitaciones constantes. Afirma que la empresa hace valoraciones periódicas de salud ocupacional, no tiene conocimiento de alguna enfermedad mental por la demandante. Sobre la llegada del señor JORGE a la oficina de Ocaña, señala que empieza a exigir horarios, actividades diarias a la fuerza comercial y la parte administrativa, porque venían muy laxos, lo que suele generar molestia

en el equipo pero nada grave mientras se ajustaban al nuevo direccionamiento. Señaló que no tiene conocimiento directo de las quejas de talento humano y si la actora tiene 5 llamados de atención en 3 meses, no necesariamente implica un proceso disciplinario, porque las retroalimentaciones no buscan perjudicar a nadie sino mejorar en el actuar.

- Testimonio rendido por la señora JACQUELINE ARIZA CASTRO, que fue tachada como imparcial por la demandada al señalar que fue trabajadora de la FUNDACIÓN DE LA MUJER y hubo un despido sin justa causa; indicó que laboró para la demandada de 2010 a diciembre de 2017, donde conoció a la demandante y la identificó como una colaboradora cordial; que JORGE llegó a la oficina como director de agencia en el año 2016-2015, que el clima laboral en la oficina era normal por lo general, si hay presión constante es algo normal del trabajo. Refiere que el comportamiento del señor JORGE contra la demandante, en lo que presencié, era bastante tosco en algunas ocasiones de parte de él, displicente y cuando se dirigía a ella, la trataba con desprecio, recordando un evento en particular en que a la actora se le asignó una labor de manejar un archivo bastante amplio, que debía ser para varias personas y ella tenía alergias respiratorias, que no se tuvieron en consideración, señalando que en general era tosco con ella y también tuvo varios roces por su parte. Advierte que como líder de asesores, no recuerda haberle llamado la atención a la actora para que mejorara su rendimiento, no lo creyó necesario. No recuerda haber presenciado llamados de atención a la actora, pero sí recuerda su forma de tratarla y buscaba la manera de justificarlo, con llamados de atención, aunque indica que a otros los llamados eran por cuestiones de metas. Refiere que la actora entraba constantemente a su oficina porque no soportaba el trato de él, que era muy repelente y la trataba feo, a lo que trataba de darle paciencia y una vez intentó hablar con Jorge, pero no le dio razón, que los superiores pocas veces iban a Ocaña pero afirma que Karime siempre informó, trataba por cualquier medio, como la Lupa, lo que sabe porque en alguna oportunidad en que entró llorando ella la instruyó que esa era la herramienta y la instruyó, aunque no viera directamente que lo ejecutara, haciendo claridad que consideraba esa decisión personal y por eso no la reportó por su cuenta. Sobre el procedimiento para las faltas, refiere que primero se hacían de manera verbal los llamados de atención, se hace un proceso de mejora y si vuelve a incurrir si se presenta el escrito, los procedimientos disciplinarios se adelantaban por la plataforma del sistema, donde talento humano llamaba a descargos y luego comunicaba la decisión, advierte que a la demandante no se le hizo un procedimiento disciplinario sino que le llamaba la atención verbalmente, que era normal por parte de un superior jerárquico e igualmente existía la retroalimentación, que es una invitación a mejorar del director. Al ser cuestionada sobre porqué no reportó los malos tratos que afirmó daba el señor JORGE GUARÍN a la actora, señala que hablaba directamente con él para pedirle que bajara su tono y no reportó porque intentaba solucionar por esa vía, dado que pensaba en el bienestar para todos, no quería que terminaran sacándolos. Señala recordar que la actora charló con la psicóloga de la Fundación sobre el tema, contestando que no recuerda llamados de atención a la actora por usar el celular, sí recuerda que en alguna oportunidad por el ambiente pudo tener una reacción alta y que podía recibir llamadas de clientes interesados en repostería, pero muy poco.
- Testimonio rendido por LEIDI MAYERLY GARCÍA MANTILLA, quien manifiesta ser gerente de mercadeo y desarrollo de productos de la demandada, afirmando que ha hecho parte del comité de convivencia laboral de 2018 a 2020 como Secretaria, donde indica que se activan los mecanismos preventivos, enviando comunicaciones a todos los colaboradores de la empresa por la intranet, donde pueden consultar la herramienta “Lupa”, y tienen a disposición las quejas que pueden presentar, igualmente se socializa con el equipo que es el acoso, cómo se da e identificarlo, lo cual se comunica a todos y se hacen socializaciones. Para el año 2018, se realizaron capacitaciones en Junio, septiembre a noviembre con el equipo de la oficina pero de refuerzo, por lo que todos los trabajadores conocían que mediante la lupa podían reportar a cualquier compañero de trabajo. Niega haber recibido queja de parte de la actora, tal y como expidió en la certificación, pues todas

las quejas se almacenan en el archivo del comité, no se borran, allí reposan y no recuerda que haya habido alguna queja en 2018 en la seccional contra el señor JORGE, al tiempo que niega haber conocido o tratado directamente a la demandante. Sobre la forma de tomar medidas o sanciones, indica que hay mecanismos administrativos como retroalimentaciones de equipo, donde se revisan responsabilidades y se toman compromisos con el jefe inmediato, luego hay procesos disciplinarios cuando se hallan irregularidades

- Testimonio rendido por CAMILO ERNESTO QUINTERO, quien manifiesta haber laborado por 4 años con la demandante en la empresa, pero no recuerda los años específicos, pero que fue el mismo tiempo que estuvo JORGE GUARÍN, quien era el director de oficina. Sobre si presenció llamados de atención de este hacia la actora, dice que era constante que llamara la atención, le gustaba gritar y acostumbraba a gritar a los empleados, esa era su forma de expresarse. Señala que con la actora tenía una particularidad, había cuestiones en que le decía a grito entero que debía hacer lo que el dijera, la mandaba al archivo a hacer cosas que no tenían que ver, lo que la alteraba y entonces ella se iba para la cocina a tomar agua con azúcar porque se le subía la tensión, a lo que él decía que era puro teatro. En una ocasión le estaba haciendo un llamado de atención y ella no quiso firmar, se la tenía “al rojo vivo”, indicando que estos los hacía en privado y luego ella lo llamaba para decirle lo que estaba haciendo. Señala que en muchas ocasiones las salidas eran tarde, pero se la montaba a Luz Karime pues solía dejarla de última, en horas extras que no le iban a pagar y en una ocasión que llegó un poquito tarde, la llamó a insultarla, le cogió el teléfono que no hablara y que se dedicara a abrir el portón, se dio cuenta cuando le empezó a gritar que era una inepta. Señala que la actora llamaba y colocaba las cosas en la Lupa, pero nunca tomaron cartas, en una oportunidad fue alguien de talento humano pero no le pusieron atención. Señala que en las capacitaciones los asesores se quejaban del director, pero les decía que si no le gustó le pintaran lo que quisieran y se le grabó, en video que conocieron las directivas nacionales, señalando que internamente le pedían que corrigiera pero nunca se vio la mejora. Que el señor JORGE vivía pendiente de que hacían, especialmente a Luz Karime, quien mandaba las Lupas o llamaba a talento humano, que a veces no le contestaban o que lo pasarían a conocimiento de otro. Sobre el uso de la Lupa, señala que el presenció una oportunidad en que envió el procedimiento por esa aplicación, escribía y radicaba, pero no le daban respuesta, lo que conoce porque estaba con ella en ese momento. Al ser cuestionado por la apoderada de la demandada sobre si conocía el reglamento, lo niega pero luego acepta que estaba pegado en una puerta aunque aclara que no lo leyó o conocía, sobre las capacitaciones contestó que usualmente estaban en recorrido afuera de la oficina, luego señala que en su tiempo allí no usaba la intranet por esta razón y que usualmente lo manejaban las “niñas de la oficina”. Sobre la situación de la tensión, refiere que la actora se veía pálida y se desmayó, ante lo cual le pusieron alcohol y le dieron el agua con azúcar. Respecto de la entrega del video, señala que no vio que lo entregaran, lo oyó por sus compañeros y el mismo director llegó a preguntar quién lo había grabado. Sobre si se sintió igualmente víctima de acoso, contestó que si pero no lo denunció o se quejó porque le gustaba llevar la vida en paz, pero señala que el director era una persona grosera, gritaba en muchas ocasiones, que se devolviera para la oficina cuando lo llamaba y también decía insultos, gritaba que uno no servía y se le daba la gana de hacer reuniones tarde en la noche, específicamente a la actora, indica que le gritaba que no servía para nada, que hacía puro teatro, que solo eran ganas de no trabajar y la vez que llegó tarde le gritó que era una inepta. Al ser cuestionado sobre porqué sabía si dijo que era privado, señala que el la llamaba y luego ella salía, una vez se negó a firmar y escuchaba directamente cuando el la llamaba por teléfono que se devolviera a la oficina. Sobre el temperamento de la demandante, señala que era muy tranquila y cuando el gritaba, ella se ponía a llorar, pero no sabía que le decía a puerta cerrada solo que después le contaba. Indica no recordar sobre las retroalimentaciones específicas. Advierte que en su caso le llamaban la atención por rendimiento, indicando que no puso en conocimiento la situación de la actora porque el director se le pondría en contra, e igual ya podía percibir que no iban a dar respuesta, reiterando que en una oportunidad pudo ver que la actora lo

radicaba y ella no recibió respuesta, pero no recuerda la fecha específica. Señala que el director también fue grosero con él, en una oportunidad por negarse a visitar un cliente con el que no estaba de acuerdo pero no se quejó porque nadie le ponía atención, como sucedía con otros compañeros que también se quejaban de él.

Conforme a las reglas probatorias enunciadas previamente, a la parte demandante en ejercicio de su deber procesal, le correspondía demostrar que su capacidad para obrar se encontraba afectada por un estado psicológico insuficiente para tomar decisiones; siendo necesario resaltar, que la actividad probatoria de la parte demandante se enfocó en intentar demostrar la existencia de actos de acoso laboral provenientes de su superior jerárquico y los efectos que estos tenían en su estado emocional.

Frente a la supuesta consumación de actos de acoso laboral, se recuerda que mediante la Ley 1010 de 2006, se adoptaron medidas con el objeto de definir, prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, como las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado, ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (artículo 1°).

El objetivo de dicha Ley, fue justamente, crear herramientas protectoras de los trabajadores - entre medidas preventivas y sancionatorias -, con el propósito de evitar, corregir y castigar el acoso laboral, que, puede presentarse bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento laboral, desprotección o inequidad laboral (artículo 2°).

Los artículos 7° y 8° del aludido compendio, 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.

la Corte Constitucional en Sentencia T-317 de 2020 refiere que *“el acoso laboral configura una violación a la Constitución pues **se trata de un atentado continuo y sistemático contra la integridad moral de las personas víctimas de tratos degradantes** y configura una vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. De las anteriores definiciones se puede extraer que el acoso laboral hace referencia a comportamientos recurrentes y sistemáticos en contra de un trabajador por una persona o un grupo de individuos en un entorno laboral, que a menudo provoca efectos negativos en el trabajador. Se identifica que este fenómeno requiere como mínimo dos actores (el acosador y la víctima) y al menos una conducta que pueda considerarse como acoso laboral”*, enlistándolas en 4 categorías: atentados en las condiciones de trabajo (cambiar funciones, retirar trabajos habituales, negar herramientas, etc.), a la dignidad personal (ridiculizar o correr rumores), aislamiento y actos de violencia verbal.

Al respecto, advierte la Sala que la demandante acreditó, que al momento de presentar su renuncia puso en conocimiento del empleador que la misma se daba como consecuencia de unos presuntos actos de acoso que afectaban su estado de salud y fueron omitidos por el empleador; situación que es rechazada por la FUNDACIÓN DE LA MUJER, alegando que la actora nunca activó los protocolos fijados para atender estas situaciones, específicamente la plataforma LA LUPA, por la cual se tramitan estas quejas a través del comité de convivencia.

Debe señalarse, que el empleador no aportó al proceso el reglamento interno de trabajo, ni el referido protocolo de atención a eventos por medio de LA LUPA; obrando solo un correo que enuncia su existencia y certificaciones emitidas por el Comité de Convivencia negando la radicación de quejas por parte de la demandante. Situación que no permite afirmar, como reclama la parte demandada, que solo a través de dicho aplicativo y bajo una serie de parámetros claramente determinados era posible recibir dichas quejas.

Quiere significar esto, que la demandante LUZ KARIME GARCÍA, sí acredita que acudió al personal de talento humano para poner en conocimiento la problemática que afirmó estar teniendo con su superior jerárquico, el director de la oficina de Ocaña JORGE GUARÍN; así se deriva de las comunicaciones que por correo electrónico y vía telefónica mantuvo la actora con DIANA ISABELA BEDOYA ROJAS, quien a través del canal institucional del correo @fundaciondelamujer.com se identifica como encargada regional de talento humano, y quien en ambos canales recibe las quejas de la actora, le solicita pruebas y se compromete a hacer acompañamiento con el Director de la oficina. Sin embargo, en uno de estos correos se evidencia que la misma demandante le indica a la señora BEDOYA que no usa el sistema LA LUPA, por cuanto carece de pruebas al tratarse de actos esporádicos que no puede grabar o registrar en el momento y que en todo caso ese sistema no garantiza el anonimato.

Respecto de la efectiva ocurrencia de los citados actos de acoso, la demandante aportó 4 registros de retroalimentación realizados por su superior, JORGE MIGUEL GUARÍN, entre agosto y octubre de 2018 por diferentes conductas (irrespetarlo frente al equipo, llegar tarde, uso de celular y mal trato a un cliente); en situaciones que alega la actora no ocurrieron como allí se describen y que suscribió con reticencia, por cuanto el citado superior hacía estos llamados por todo; no obstante, para corroborar estas situaciones se advierte, que las testigo ANDREA ORTIZ y LEIDY GARCÍA como directora zonal y gerente de mercadeo para el año en cuestión, niegan haber conocido reportes de acoso laboral. De otra parte, los testigos JACQUELINE ARIZA y CAMILO QUINTERO, sí concuerdan en establecer que el trato del señor JORGE con la actora era tosco o de desprecio, pero al momento de identificar una acción en concreto que ejemplificara esto, señalan que le asignó exclusivamente una labor de archivo amplio pese a que ella sufría de alergia respiratoria, la señora ARIZA indicó que tuvieron varios roces, indicando que no recuerda llamado de atención por usar el celular pero sí por una reacción fuerte y el señor QUINTERO expuso que el señor GUARÍN se expresaba a los gritos, vivía pendiente de todos pero especialmente de la actora, que una vez le gritó por teléfono y la hacía quedar hasta tarde, afirmando que en una ocasión le causó un vahído.

De un análisis integral de los testimonios, partiendo específicamente de los solicitados por la actora que se identifican como compañeros de trabajo del día a día en la misma oficina y por ende, con mayor capacidad para informar de los pormenores de lo allí ocurrido, frente a lo que pudieron observar o reportar dos superiores que solo acudían esporádicamente; es innegable, a partir de su percepción, que la llegada del señor JORGE GUARÍN implicó, un cambio en el ambiente laboral de la oficina seccional de Ocaña de la demandada, tanto por el nuevo ritmo más exigente sino también por su temperamento y expresiones fuertes.

No obstante, sería del caso entrar a valorar si en efecto se demostró que el superior incurriera en una de las modalidades de acoso laboral consagrados en la norma, sino fuera porque la pretensión invocada en esta oportunidad por la demandante no depende de la consumación de esta clase de actos sino de que su capacidad para obrar estuviere afectada. Es decir, para efectos de acceder a la pretensión que específicamente se reclama (nulidad de la

renuncia por vicios del consentimiento), se debe identificar a la demandante en una condición de interdicta temporal, derivada de unos padecimientos que afectaron su proceso cognitivo y comprometan su juicio y raciocinio. Así se deriva de la citada providencia SL4823 de 2020, que señala:

“suficiente es con demostrar la incapacidad mental en forma temporal de la actora para considerarla como persona incapaz, puesto que como lo conceptualizó su médico psiquiatra tratante al rendir declaración, en cuanto a que su trastorno psicológico y depresivo, le da la condición de «interdicto temporal», precisando que hace tal aseveración, «basado en el conocimiento de la enfermedad y el daño que esta enfermedad produce en los procesos cognitivos de las persona[s] que la padecen» (f. 407 vto). Piénsese, por ejemplo, en los impúberes quienes por el solo hecho de no poder medir o tener plena conciencia de sus actos, y sin ser dementes, son también considerados incapaces (art. 1504 CC); en paralelo, la afectación de facultades psíquicas de la demandante, comprometieron su juicio y raciocinio, circunstancias que no le permitían evaluar el impacto de sus decisiones como de igual forma lo concluyó el auxiliar de la justicia en su dictamen.”

Acorde con lo anterior, el esfuerzo probatorio debía enfocarse principalmente en identificar el estado de salud mental de la demandante al momento de decidir su renuncia con el fin de establecer si existía algún trastorno que afectara su capacidad volitiva y de raciocinio; lo que no puede derivarse de los medios de prueba reseñados, en cuanto la actora pese a afirmar venir sufriendo problemas emocionales desde el 2017, cuando llegó el señor GUARÍN como superior jerárquico, solo acredita haber acudido una vez a atención médica especializada en psicología y allí se deja constancia de su estrés, pero no advierte el galeno que exista una alteración de la conciencia o una afectación a su proceso cognitivo, por lo que diagnostica un cuadro de depresión leve.

En esa medida, concuerda la Sala con la decisión de la jueza *a quo*, al considerar que la parte actora no acreditó el principal supuesto de la pretensión que era la ausencia de consentimiento válido por capacidad racional, suficiente para derivar en efectos de nulidad absoluta del acto jurídico de la renuncia; en cuanto no existe respaldo técnico científico que identifique a la demandante en un estado de perturbación temporal de la conciencia o de su proceso cognitivo.

7.2 Del daño moral

Agotado lo anterior, corresponde ahora establecer si es procedente la indemnización por daño moral solicitadas en la demanda por las consecuencias del presunto acoso laboral sufrido por la trabajadora demandante por parte de su superior inmediato, sin que la empresa adoptara medidas al respecto.

Frente a la procedencia del daño moral como indemnización en el marco de una relación laboral, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL14618 del 22 de octubre de 2014, Rad. 39.642 y M.P. ELSY DEL PILAR CUELLO, ha establecido que la *“indemnización ante la terminación unilateral del contrato sin justa causa, únicamente comprende, en los términos de su artículo 64, el lucro cesante y el daño emergente. Esto significa que es posible que se resarza el daño moral cuando quiera que se pruebe que este se configuró ante una actuación reprochable del empleador, que tenía por objeto lesionarlo, o que le originó un grave detrimento no patrimonial”, de manera que es un deber del trabajador establecer la manera en que el despido “trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida tanto en lo íntimo, como en lo familiar o social”.*

Respecto de su definición, el Tribunal de Cierre en sentencia SL1525 del 25 de enero de 2017, Rad. 37.897 y M.P. FERNANDO CASTILLO ha reiterado que *“los perjuicios morales se delimitan a aquellos subjetivados, o precio del dolor físico y afecciones psicológicas padecidas por el actor”* y ha indicado que *previamente la Corte ha diferenciado “que los perjuicios morales se dividen en objetivados y subjetivados. Los primeros, son aquellos daños resultantes de las repercusiones económicas de las angustias o trastornos síquicos que se sufren a consecuencia de un hecho dañoso; y, los segundos, los que exclusivamente lesionan aspectos sentimentales, afectivos, y emocionales que originan angustias, dolores internos, síquicos, que lógicamente no son fáciles de describir o de definir”*.

Advierte la Sala, que la pretensión de este proceso específicamente es reconocer una indemnización como resultado de una afectación moral a la integridad de la trabajadora despedida y esto requiere un escenario diferente al que se plantea para exigir la indemnización del artículo 64 del C.S.T.; pues esta se causa por la mera existencia de un despido injusto, mientras la aquí perseguida, requiere que la demandante demuestre un daño moral, proveniente del empleador en razón a su vínculo, con la intención de lesionar; es decir, los mismos elementos de una responsabilidad patronal: daño, culpa y nexos causal, pero dirigidos a la existencia de un perjuicio no patrimonial, es decir en el plano emocional, sentimental e interno de la persona.

Por ello, el perjuicio moral a estudiar se delimita en el daño emocional, sentimental e interno que se pudo haber ocasionado en la señora GARCÍA NAVARRO tras los actos de acoso que afirma cometió su superior jerárquico, JORGE MIGUEL GUARÍN, y que el estrés ocasionado por el constante acoso laboral, se vio reflejado en quebrantos de su salud, diagnosticados como TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN, TAQUICARDIA y TENDINITIS DE ANTEBRAZO DERECHO, sin que el empleador tomara medidas al respecto.

Según la definición jurisprudencial que ha sido expuesta, un perjuicio moral corresponde exclusivamente al dolor físico o afecciones psicológicas que lesionaron los aspectos emocionales, sentimentales o afectivos del actor; conforme el artículo 61 del C.P.T.S.S.: *“El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes...”*, de manera que, si en la demanda el daño moral se alega configurado en los actos de acoso del superior jerárquico y en que estos generaron afectaciones emocionales, procede la Sala a revisar si las pruebas aportadas corroboran este escenario, conforme a las pruebas ya reseñadas previamente.

En concordancia a lo resuelto previamente, se resalta, que la actora solo demostró haber acudido a atención médica el 30 de noviembre de 2018 donde se dejó constancia de un cuadro de depresión leve y estrés, que acorde a las declaraciones de la paciente provenían de actos de acoso laboral; sin embargo, de los casi 2 años que se afirma ocurrieron estos eventos, no se deriva un cuadro clínico constante que permita establecer su ocurrencia progresiva y un nexo causal que avale la imputación que realiza la demanda de todas las enfermedades enunciadas, al estrés derivado del supuesto acoso laboral.

Recientemente la Sala de Casación Laboral ha reiterado que *“en excepcionales eventos, el trabajador pueda reclamar la indemnización de perjuicios inmateriales que se le causen, a condición de que se encuentre debidamente acreditado”* (SL648 de 2022) y que estos pueden demostrarse por cualquier

medio de prueba, que le confiera al juez la certeza de que existió un menoscabo a la vida íntima, familiar o social del trabajador despedido.

Ahora bien, el primer elemento que debe establecerse es la existencia del daño moral y este se encuentra en cabeza del demandante, quien debe aportar pruebas que permitan establecer claramente la ocurrencia del daño alegado por no existir en su favor una presunción ni ser dable realizar suposiciones o inferencias que no tengan debido respaldo probatorio; así lo convalidó la Sala de Casación Laboral en providencia SL3358 de 2021, donde advierte que asistió razón al *ad quem* cuando expuso: “*que la demandante no cumplió con la carga de probar el presunto «daño moral» reclamado, por lo que no puede acceder a este, ya que no es dable pretender que el mismo se calcule sin tener elementos de juicio para ello; que si bien la promotora del proceso manifestó, que el mismo se veía reflejado en el expediente con la desprotección que sufrió, no es posible suponerlo al arbitrio del juzgador, pues se deben tener elementos que permitan determinarlo*”.

De esta manera, le correspondía a la actora acreditar plenamente que el estrés ocasionado por el constante acoso laboral, se vio reflejado en quebrantos de su salud, diagnosticados como TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN, TAQUICARDIA y TENDINITIS DE ANTEBRAZO DERECHO, más allá de sus meras afirmaciones; no evidenciándose respaldo al daño enunciado, debido a que no acreditó sino una atención psicológica y esta no deriva en mayores hallazgos, ni mucho menos relaciona la ocurrencia de todas las enfermedades indicadas en el estrés laboral.

Así las cosas, se confirmará íntegramente la decisión de primera instancia que negó las pretensiones de la demanda, al no estar plenamente acreditados los supuestos de la nulidad absoluta y el daño moral reclamados; sin que haya lugar a costas en esta instancia, por surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

8. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 20 de abril de 2023 proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Ocaña, de acuerdo con lo explicado en la parte considerativa de esta providencia.

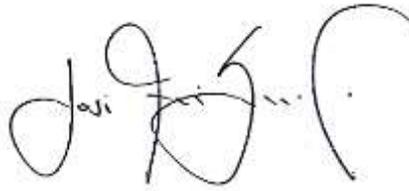
SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS por surtir el grado jurisdiccional de consulta.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Nidia Belén Quintero G.

NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES
Magistrada Ponente



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
Magistrado



DAVID A.J. CORREA STEER
Magistrado