

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

Magistrado Ponente

Proceso:	ORDINARIO LABORAL
Radicado:	66001310500220180007501
Demandante:	JORGE IVÁN MARULANDA LÓPEZ
Demandado:	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.
Asunto:	CONSULTA (07-11-2019)
Juzgado:	SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO
Tema:	ACCIÓN DE REINTEGRO

APROBADO POR ACTA No. 53 DEL 05 DE ABRIL DE 2022

Hoy, dieciocho (18) de abril de dos mil veintidós (2022), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por la Magistrada Dra. OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA y los Magistrados, Dr. JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ y por quien la preside y actúa como ponente, el Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO, resuelven el recurso de apelación presentado por la parte demandante frente a la sentencia del 07-11-2019, del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso ordinario promovido por **JORGE IVÁN MARULANDA LÓPEZ** contra **POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.**, radicado **660013105002-2018-00075-01**.

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta Sala, conforme al artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, la cual se traduce en los siguientes términos,

SENTENCIA No. 32

I. ANTECEDENTES

1.2. Pretensiones.

JORGE IVÁN MARULANDA LÓPEZ aspira a que se ordene su reintegro al cargo para el que fue contratado en la empresa **POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.** y en consecuencia se le cancelen salarios, prestaciones, vacaciones y aportes dejados de pagar desde el momento en que fue despedido de manera ilegal y sin justa causa. Además, solicita la compulsa de copias para la sanción de que trata la ley 1010 de 2006 y se condene en costas procesales.

1.3. Hechos.

Se sintetizan los aspectos fácticos que fundamentan las pretensiones en que el **24-01-2014** el actor suscribió un contrato de trabajo con la demandada para desempeñar el cargo de Profesional Universitario Grado 04 – *administrativo y de operaciones* - de la Sucursal de Risaralda; que ejerció sus labores sin contratiempos ni llamados de atención y que a partir del **01-03-2017** fue asignado a mantenimiento para ejercer labores diferentes a las establecidas en el contrato de trabajo.

Afirma que, debido a presiones sicológicas, maltratos y llamados de atención fue objeto de acoso laboral, por lo cual radicó queja ante el comité de convivencia, instancia que lo citó para la ampliación de denuncia. Se duele de que el citado comité no suscribió actas, ni realizó seguimientos o investigaciones de lo denunciado para evitar la perpetuidad del acoso.

Relata que debido a dolencias en su salud fue remitido a medicina general para consulta especializada con psicología, psiquiatría y medicina laboral de la EPS; que fue valorado por siquiatría con diagnóstico de “*otros problemas de tensión física o mental relacionada con el trabajo*”, siéndole prescritas terapias por el trastorno de ansiedad generalizada, encontrándose por tanto en tratamiento psicológico y psiquiátrico.

Culmina sus relatos en que el **16-08-2017** le fue terminado el contrato de trabajo sin justa causa a partir del **17-08-2017**, momento en que se encontraba bajo la protección del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

1.4. Posición de la demandada.

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. contestó la demanda¹ admitida del **27-02-2018**, oponiéndose a las pretensiones bajo el argumento que el mal desempeño del trabajador fue lo que motivó la decisión de terminar el vínculo laboral; que el cambio de funciones se generó por los ajustes realizados en la estructura funcional de la empresa; que el acoso que se afirma no fue demostrado en tanto que los requerimientos que se le hacían al trabajador todos tenían que ver con su desempeño, aspecto que lo dedujo el juez primero penal municipal de adolescentes con funciones de control de garantías durante el trámite de tutela que denegó el reintegro por sentencia del **29-08-2017**. Como excepciones se formularon **inexistencia de causa constitutiva de acoso, actuación conforme a la ley laboral de conductas no constitutivas de acoso, caducidad, prescripción, enriquecimiento sin causa y genéricas.**

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Jueza de primera instancia denegó las pretensiones y dispuso condena en costas a favor de **POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.**

Para arribar a tal determinación, trajo a colación la normatividad aplicable al caso – *arts. 11, 13 y 18 Ley 1010 de 2006* -, para deducir que si bien el contrato de trabajo terminado el 16-08-2017 había culminado dentro de los 6 meses de que habla el artículo 11 *ibid.*, lo cierto es que, frente a la denuncia de acoso laboral, el comité de acoso laboral mediante comunicado del 10-08-2017 había concluido sobre la inexistencia del acoso, lo que implicaba que la garantía consagrada en el numeral 1 del citado artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 no surgió a la vida jurídica y, en consecuencia, al menos esa circunstancia no está llamada a restarle validez o eficacia al despido unilateral del trabajador; que frente a dicha decisión del Comité ningún aspecto en contra se planteó en la demanda y tampoco se allegaron pruebas que lo desvirtuaran por cuanto lo

¹ Fecha de presentación_ 12-02-2018 (fl. 70)

único que se arrimó fue la historia clínica que contenía únicamente los propios dichos del demandante, por lo que la parte actora a quien le incumbía la carga de la prueba, no fue cumplida, a lo que se suman las sanciones procesales en contra del demandante por su inasistencia a la audiencia del artículo 77 CPT.

III. RECURSO DE APELACIÓN

La parte actora manifestó su inconformidad con la decisión de primera instancia y sustentó su alzada en que si bien, con los interrogatorios no se probaba que el demandante hubiese sido víctima de acoso laboral, lo era por la dificultad que existía de probar con base en la deponencia de los dos implicados y con la documental. No obstante, consideraba que dicho acoso se configuró en el momento en que el demandante presentó la queja y a raíz de ello se produjo el despido sin justa causa, por lo que se caía por su propio peso la ausencia de acoso ante lo declarado por los propios demandados donde se indicaba que el trabajador presentaba un deficiente desempeño en las funciones, máxime cuando ello tampoco había quedado probado, por lo que era notorio que el despido tuvo su génesis en la queja. Agrega que si bien el Comité de Convivencia no consideró que existía acoso tampoco se podía desconocer que omitieron sus funciones porque desconocieron los procedimientos para establecer si existió o no el acoso, razón por la cual estaba en entre dicho la conclusión a la que arribaron.

IV. ALEGATOS

Mediante fijación en lista del 16-09-2020 se dispuso traslado para alegaciones y atendiendo a que la finalidad de esta etapa es atender la persuasión fáctica y jurídica sobre el tema objeto de discusión, bajo ese espectro se tendrán en cuenta los alegatos que guardan relación directa con los temas debatidos. Ambas partes presentaron alegatos en esta instancia.

V. CONSIDERACIONES

De acuerdo con el recurso y alegatos presentados, el problema jurídico por resolver se centra en determinar si hay lugar a ordenar el reintegro del demandante conforme a la garantía establecida en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006.

Sin discusión se encuentran los siguientes aspectos: (i) el demandante suscribió un contrato de trabajo con Positiva Compañía de Seguros S.A. desde el 24-01-2014 como Profesional Universitario Grado 04 (Administrativo y Operaciones) [fl. 24-22]; (ii) que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador tuvo sus efectos a partir del 17-08-2017 [fl. 20] y (iii) el 15-05-2017 el accionante había presentado ante el Comité de Convivencia Laboral queja por presuntos actos de acoso laboral realizados por el Representante Legal de la empresa demandada.

PROTECCIÓN ESTABLECIDA EN EL NUMERAL 1 DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY 1010 DE 2006.

Prescribe el numeral 1.º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006:

Artículo 11. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

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

Frente a la intelección que debe otorgársele a la norma en cita, la Corte Suprema de Justicia en sentencia **SL4313-2021**², corresponde a la siguiente:

«En relación con la interpretación de dicha norma la jurisprudencia de la Corte es clara sobre la procedencia de la garantía prevista en la norma acusada, para lo cual, **es indispensable la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral por parte de la autoridad administrativa,**

² MP. Omar Ángel Mejía Amador

judicial o de control competente (CSJ SL17063-2017, reiterada en la CSJ SL058-2021).

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

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

[...]

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

Visto lo anterior, la razón está de parte del Tribunal y no de la recurrente, habida cuenta que el entendimiento dado en la segunda instancia a la disposición legal cuestionada no va en contravía de la verdadera inteligencia

de esa disposición legal, y por el contrario, se avine a su alcance como a su genuino y cabal sentido.

En efecto, como lo puso de presente la alzada, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia.

Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibídem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral.

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

Conforme a lo expuesto se tiene que:

- i. Existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos contemplados en la Ley 1010 de 2006.
- ii. La presunción consiste en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la petición o la queja esta se entiende tuvo lugar con ocasión del acoso
- iii. En los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia presentada por el trabajador.
- iv. La conducta objeto de denuncia debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, lo cual exige de la autoridad administrativa o judicial competente su verificación.
- v. No es necesario la imposición de sanciones para gozar de dicha garantía, pues se le brinda a quienes también hagan uso de los procedimientos preventivos.
- vi. Es imperativo que la autoridad administrativa o judicial encuentre acreditada o verificada la conducta de acoso.

...

De otro lado el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como *«toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo»*.

Mientras que los artículos 7 y 8 de la citada ley, establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, en donde es dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso.

En este orden de ideas teniendo en cuenta la definición, conductas y la garantía contemplada en el numeral 1.º del artículo 11 de la Ley 1010 de

2006, si bien esta última norma establece una presunción legal, necesariamente debe en estos casos acreditarse la conducta realizada a efectos de dar aplicación a las prerrogativas que se contemplan por retaliación, entre ellas, dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral”.

Ahora, de acuerdo con el citado artículo 3 *ibid.*, hay acoso laboral cuando: (i) acreditar una conducta, por acción o por omisión; (ii) con carácter persistente y demostrable; (iii) que se presente en el contexto de una relación laboral; y, (iv) que exista la intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del afectado” [SL194-2021].

CASO CONCRETO.

En el presente asunto, de las documentales arrimadas se extrae que con data del **14-05-2017** [fl.23-26] el demandante informó al Comité de Convivencia Laboral que se encontraba recibiendo presiones por la Gerencia las que se resumen en las siguientes:

Que hubo cambio de Gerente durante el último trimestre del 2015; que desde el 01-03-2017 fue designado en otro cargo como Profesional Universitario grado 4 (mantenimiento); que la presión psicológica consistía en la multiplicidad de correos y llamados de atención recibidos, en algunas oportunidades delante de los compañeros donde se colocaba en tela de juicio su capacidad profesional y laboral consistente en las reclamaciones por los atrasos y errores cometidos en el ejercicio de las labores; que reconocía que tuvo dificultades con el manejo de la herramienta IAXIS frente al mantenimiento de las pólizas por la poca o rápida inducción recibida; que el stress laboral le generó depresión consultando al médico el 06-05-2017; que no compartía el estilo de dirección del Gerente porque no era líder y generaba Stress, situación que con la Gerencia que le antecedió no sucedió; que si bien la Compañía cambió las funciones y el cargo, ello no era pretexto para poner en tela de juicio su capacidad laboral amén que el empalme que se hacía para las nuevas funciones había sido inadecuado; que su rendimiento ha sido superior al 50% por falta de capacitación y problemas técnicos, lo cual no era tenido en cuenta considerando que el Gerente lo que le

tenía era animadversión, actitud que le estaba generando repercusiones en su rendimiento y emociones; que la queja era formulada porque arbitrariamente se estaba queriendo hacer ver que las funciones eran desempeñadas con ineptitud a pesar de estar mejorando en la productividad.

De otro lado, al estar sin discusión que el 17-08-2017 el trabajador fue despedido [fl. 20], quien además hizo uso de los procedimientos preventivos contemplados en la Ley 1010 de 2006, esto es, ante el Comité de Convivencia Laboral con data del 14-05-2017 [fl. 23-26], conlleva a establecer que el despido tuvo lugar dentro de los seis meses siguientes a la data de la petición o queja por acoso.

Establecido lo anterior, es del caso analizar (i) si el empleador logró demostrar que la terminación del nexo no fue producto de la denuncia presentada por el trabajador y, (ii) si la conducta que fue objeto de denuncia corresponde a aquellas que constituían acoso laboral.

Para cumplir el anterior propósito, es de mencionar que en el *sub-lite*, el trabajador al momento de presentar su queja o solicitar la intervención del Comité de Convivencia advirtió de antemano que no lo hacía ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del Risaralda al considerar que aquéllos no serían imparciales y por tanto, únicamente se limitaría a remitir copia ante la Procuraduría General de la Nación.

Aclarado lo anterior, se tiene que de los documentos obrantes en el expediente y del enunciado en el hecho 14 del libelo introductor, confiesa el demandante que, con ocasión a la queja o solicitud de intervención por parte del Comité de Convivencia, fue citado para ser entrevistado el 07-07-2017. Así mismo, obra documento de la revisión del caso realizado por el citado Comité el 10-08-2017 [fl. 104-105], estimando en dicha oportunidad que no se habían observado conductas constitutivas de acoso laboral y sin observar en el expediente otra actuación diferente a lo denotado en el escrito inicial y si bien, el recurrente asevera que el Comité omitió funciones, lo cierto es que ninguna referencia concreta hizo frente al procedimiento³ omitido y menos aún, allegó o solicitó pruebas relativas a tal aspecto quedando únicamente en el enunciado.

³ Art. 9, Núm. 1, Ley 1010/06. “1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa

Así mismo, se allegó copia del fallo de tutela del 29-08-2017 del Juzgado Penal Municipal Para Adolescentes Con Función De Control De Garantías el cual negó el amparo al considerar que para el reintegro solicitado estaba la vía ordinaria (fl. 112 sgts).

Ahora, a efectos de verificar si la conducta que se adjudica al empleador como constitutiva de acoso laboral se acreditó, para ello se revisa el siguiente material probatorio:

Con la demanda se arrimaron como medios de prueba un documento de concertación 1109 del 01-01-2014 [fl. 40 al 43] el cual carece de claridad y no cuenta con firmas, ni quien lo suscribió. De igual forma, obra “concertación 3144 del 01-01-2016” el cual da cuenta de la calificación total al demandante del 78.78%, registrando con data del 02-05-2016 una oportunidad de mejora (requerimiento) al actor relacionado con la productividad de la gestión, registra sin cumplimiento al 31 de diciembre del mismo año (fl. 44-47) y anotación a mano alzada del demandante con fecha **15-03-2017** donde manifiesta haber cumplido algunos aspectos del plan de mejoramiento – *sin decir cuáles* – agregando que la herramienta no daba para evaluar los avances obtenidos por lo que difería del concepto y de la aplicación (fl. 48).

De la historia clínica aportada por el demandante, se observan las siguiente:

- (i) Del **06-05-2017** registra el actor como motivo de la consulta estrés laboral [fl. 49 al 52];
- (ii) Del **10-05-2017** refiere el actor relaciones conflictivas con el nuevo gerente al considerar que nada le servía, correos permanentes, metas inviables, que las relaciones conflictivas era con todo el personal y en especial con él, razón por la cual se le remite a psiquiatra (fl. 58-62);
- (iii) Del **16-06-2017** proceso de psicoterapia durante el cual reitera que sufre de acoso laboral desde que se dio el cambio de jefe desde el año anterior (fl. 66-69) y;
- (iv) del **11-07-2017** (fl. 53 al 65) donde refiere el accionante que en marzo de 2017 tuvo inconvenientes laborales por acoso laboral por cuanto todo lo hacía mal; informa haberse quejado ante los superiores por lo que existía menos presión.

Con la contestación se arrió informe del “Grupo Focal de Ambiente Laboral” dirigida al comité de convivencia del **21-06-2017** donde informa el nivel central de la empresa demandada sobre los resultados de medición de ambiente laboral, según encuesta realizada en la sucursal de Risaralda. En dicho documento en lo que interesa al caso concluyen, entre otros aspectos, que frente al líder no se evidenciaba maltrato hacia el equipo de trabajo, aunque sí exigencia frente al cumplimiento; frente a los canales de comunicación requerían propender por hacer reconocimientos al equipo de trabajo y comunicar con oportunidad los cambios y empoderar y, que la falta de experticia de algunos miembros ocasionaba retrasos en el cumplimiento de funciones y metas. (fl. 110-111)

Durante la audiencia de trámite, al ser escuchado el **representante legal** de Positiva, Javier Builes, refirió:

Que el demandante era profesional de operaciones en Positiva; que en octubre de 2015 llegó a Positiva como Representante Legal y que a eso de los seis meses tuvo quejas de que otros funcionarios estaban realizando funciones delegadas del demandante siendo la explicación de éste que lo era porque atendía pensionados; que al revisar encontró que el promedio que atendía era de 5 o 6 semanales; que el inventario a cargo lo tenía desordenado y se encargaba de la papelería y pago de servicios públicos; que fue requerido para realizar las funciones y a pesar de la poca carga no cumplía adecuadamente con la labor; que se le capacitó porque había dicho que no sabía cómo realizar sus tareas; que días previos a salir de vacaciones tenía 90 inclusiones de personas aseguradas, concertando que las tramitara antes de irse, lo cual incumplió al realizar únicamente cuatro, que los requerimientos que le hacía eran por los retrasos e incumplimientos en las funciones.

Y, al ser interrogado **el demandante** Jorge Iván Marulanda López, refirió:

Que había sido maltratado en los comités de Gerencia mensuales; que se le endilgaban cosas malas considerando que lo que le decía el representante legal debió hacerlo en privado; que el querer era mostrar la incompetencia o la incapacidad de ejercer el cargo delante de los demás compañeros; que no utilizaban palabras grotescas sino que lo

hacían sentir mal; que cuando le cambiaron las funciones sintió acoso porque le llegaban correos requiriéndolo por el mantenimiento de las pólizas, las cuales eran dispendiosas; que solo lo capacitaron luego de cuatro meses; que lo hacían quedar mal y por eso denunció por acoso laboral; aclara que el cambio de funciones fue una decisión a nivel nacional de la empresa; que el Gerente quiso aprovechar la coyuntura del cambio de funciones; que para el (demandante) eran nuevas y requerían de mucha concentración, lo cual no lograba frente al mantenimiento de pólizas porque también debía de atender público (pensionados), lo cual le quitaba mucho tiempo; que el acoso era porque el (demandante) no tenía la facilidad de manejar aplicativos para el mantenimiento de pólizas a pesar que una compañera le hizo inducción; que luego fueron convocados a nivel nacional para ser capacitados en ese aplicativo pero ya después de cuatro meses; que nunca informó a la compañía sobre afectaciones a su salud; que luego de las capacitaciones continuó con las labores nuevas y anteriores; que su carga laboral era alta; que no contaba con la rapidez de realizar las labores como si lo tenía su compañera quien no atendía público ni realizaba otras funciones y acepta que algunos de sus compañeros fueron delegados para ayudarle con las labores a su cargo para actualizar su trabajo que estaba represado.

De los anteriores medios de prueba y atendiendo las previsiones de los artículos 7 y 8 de la Ley 1010 de 2006, si bien se afirman conductas de acoso laboral por acción que en suma las enmarca el accionante como de descalificación profesional expresadas en público, lo cierto es que carecen de sustento probatorio o de demostración frente a la forma como tenían ocurrencia las acciones denunciadas como de acoso, contrario a ello, nótese en primer lugar, que en los diferentes escenarios el demandante incurrió en contradicciones frente a los momentos en que aquéllas situaciones de acoso se generaron, pues en unos casos afirmó que fueron al momento de cambiar la sucursal Risaralda de Representante Legal (2015), luego con ocasión a la reestructuración de funciones que lo fue a iniciativa del nivel central (febrero de 2017) y en las entrevistas con los médicos que lo atendieron y que se insertaron en la historia clínica, específicamente, en la realizada el 11-07-2017 (fl. 53 al 65) donde afirmó que fue en marzo de 2017 que tuvo inconvenientes por acoso laboral por cuanto todo lo hacía mal. Esta última

situación, a lo sumo, podría advertirse del documento de fl. 48, en el que el actor recriminó el incumplimiento que le fue notificado en el plan de mejoramiento (productividad en la gestión “incumplido”), pero tales circunstancias por un lado no sustentan los dichos del demandante sino que por el contrario, lo que demuestra es que tal requerimiento correspondía más a “exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento”, que denotan conductas no constitutivas de acoso laboral (Art. 8, lit. d) Ley 1010/2006).

Ahora, a lo anterior se aparea el hecho que sobre el demandante pesan las sanciones procesales de tener como ciertos los hechos contenidos en la contestación por su inasistencia a la audiencia de conciliación y que correspondieron a los hechos 3, 5, 6, 14 y 15, los cuales, en síntesis, conllevaron a tener por cierto que las razones de la terminación del contrato de trabajo tuvieron que ver con el mal desempeño de las labores para la cual fue contratado el actor.

En este orden de ideas, a pesar de la presunción que se activó a favor del demandante por haberse dado la terminación del nexo laboral dentro de los seis meses posteriores a la queja presentada ante el Comité de Convivencia de la Compañía demandada, lo cierto es que esta se desvirtuó con las sanciones procesales que pesaron en contra del accionante, sumado a que no se acreditó en esta instancia judicial que la conducta realizada por el empleador hubiese sido constitutiva de acoso laboral o que se hubiese realizado a efectos de atentar contra la dignidad del trabajador, razón por la cual se hace imposible dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral y en tal orden de ideas, se confirmará la decisión de primera instancia.

Así las cosas, al no prosperar el recurso de la parte actora se le condenará en costas en esta instancia a favor de Positiva Compañía de Seguros S.A.

Por lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 07-11-2019 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte actora y a favor de la demandada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Firmado Por:

German Dario Goez Vinasco

Magistrado

Sala 003 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 2 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**55b624716c951dfbe0082d04e0f07ef4eda7a7f95283a951dd8f05c2adbc5
148**

Documento generado en 18/04/2022 08:49:10 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la
siguiente URL:**

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>