



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**SENTENCIA No.136**

(Aprobado mediante acta del 29 de marzo de 2022)

Proceso	Especial de Acoso Laboral
Demandante	Evelio Toro Muñoz –hoy Jhon Erick Toro Muñoz-
Demandada	Olga Patricia Romero y las sociedades Laborales Medellín S.A. y Apoyos Industriales S.A.
Radicado	76001310501420170048603
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali - Departamento del Valle del Cauca, el día veintidós (22) de abril de dos mil veintidós (2022), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ, quien actúa como Ponente; obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020, el Acuerdo No. PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020 y PCSJA20-11581 del 27 de junio de 2020 expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura; adopta la decisión con el fin de dictar sentencia en el proceso ordinario laboral de la referencia, que se traduce en los siguientes términos:

**ANTECEDENTES**

Para empezar, pretende el demandante que se imponga sanción consistente en multa de dos a diez salarios mínimos legales mensuales vigentes a los señores Olga Patricia Romero y William Fernando Yarce Maya, en calidad de representantes legales de las empresas Laborales Medellín S.A. y Apoyos Industriales S.A., respectivamente, conforme lo establece el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.

Lo anterior, basado en que se encuentra vinculado laboralmente con Laborales Medellín S.A. y Apoyos Industriales S.A., que sufrió un accidente laboral en la empresa Conquímica S.A., pero que no fue reportado a la ARL, por lo que fue atendido por la EPS Comfenalco, que posteriormente, el 17 de febrero de 2015, fue reubicado laboralmente, pero que no ha sido valorado por medicina laboral.

Agrega, que la directora de ambas empresas es la señora Olga Patricia Romero, persona que le asignaba labores a realizar en oficios varios, que fue despedido de manera injusta, razón por la que ha instaurado acciones de tutela para que se le reintegre. De igual forma, refirió que ella ha sido grotesca (sic), que humilla a los empleados, genera miedo, intimidación y angustia.

Afirma, que han sido tales los actos de acoso generados por Romero que instauró denuncia penal ante la Fiscalía en su contra por calumnia e injuria. Además, que fue autorizada por el representante legal de las empresas para que iniciara diligencias de descargos por cualquier tontería (sic), imponiendo sanciones con días no remunerados.

Aunado a lo anterior, manifestó que la señora Romero genera un ambiente laboral hostil e intenso que ocasiona daño, afectación psicológica, moral y económica. Además, que en una ocasión lo sancionó junto con otros compañeros reubicados por tomar el refrigerio; que Romero, radicó solicitud de permiso para despedir ante el Ministerio de Trabajo, por lo que considera que este actuar junto con la denuncia ante la Fiscalía configuran acoso laboral.

Por su lado, la parte pasiva pese a haber sido notificada de manera personal, no dio contestación a la demanda.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Al respecto, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, en sentencia proferida el 19 de diciembre de 2018, absolvió a las demandadas de las pretensiones incoadas e impuso condena en costas a la parte demandante.

#### TRÁMITE DE INSTANCIA

Al arribar al estudio del presente caso, se evidenció que no se aportó el medio magnético en el que se habían absuelto los interrogatorios y la testimonial, situación que llevó al despacho a solicitar el cd contentivo de la misma, a través de correo institucional, para lo cual el Juzgado informó que no encontró el archivo respectivo.

Por lo anterior, mediante auto proferido el 27 de marzo de 2019, se dispuso:

*En consideración al informe que antecede, y que resulta indispensable para resolver de fondo el presente proceso, contar con el CD contentivo de la audiencia celebrada el 18 de diciembre de 2018, en el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, en la que según el acta que obra a folio 378, se escuchó el testimonio del señor Francisco Sánchez Arias, así como el interrogatorio de parte que rindió el demandante y la demandada, se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen, para si es del caso, realizar la correspondiente reconstrucción que consagra el art. 126 del CGP.*

El Juzgado de conocimiento, dando cumplimiento a lo dispuesto a través del mentado auto, convocó a las partes y agotó la diligencia de reconstrucción del expediente el día 6 de agosto de 2021, mediante la cual se absolvieron los interrogatorios de ambas partes, la testimonial y se resolvió de fondo de nuevo el asunto, a través de sentencia 259, así:

**PRIMERO: ABSOLVER A OLGA PATRICIA ROMERO y a WILLIAM FERNANDO YARCE de las pretensiones formuladas en su contra por el señor JHON ERICK TORO MUÑOZ.**

**SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte actora. Como agencias enderecho se fija la suma de \$300.000 a favor de cada uno de los codemandados.**

**TERCERO: CONSULTESE en caso de no ser apelada.**

La anterior sentencia se notifica en estrados.

**7. Auto No. 1598. Se concede el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte actora para que sea conocido por la Sala laboral del H. Tribunal superior del Distrito Judicial de Cali.**

Lo anterior, fundamentado en que de conformidad con lo señalado en sentencias SL17063 de 2017 y SL3075 de 2019, no cualquier actitud por parte del empleador puede ser constitutivo de acoso laboral, pues debe ser evidente, palpable la agresión en su contra para que se configure – hace lectura de las providencias-, además, hace lectura del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006.

Para concluir, que, de conformidad con las pruebas recaudadas, no se halló ningún elemento que lleve a la convicción de que la señora Romero Trochez, como jefa inmediata, haya ejercido conducta de maltrato, persecución, entorpecimiento, inequidad, discriminación, pues sus llamados de atención no resultaron ultrajantes, como lo pretende hacer ver el demandante.

Lo que se evidenció fue que el trabajador reiteradamente ha presentado inconformidad con las tareas asignadas, incluso en el interrogatorio su conducta se vio como un indicio grave en su contra por ser evasivo en sus respuestas o con el hecho de afirmar que todo ha sido un invento por parte de Romero y la apoderada judicial, además, que el testigo indicó que no tuvo conocimiento del trato entre Romero y el demandante, pero afirmó que el trato de Romero era respetuoso con los trabajadores.

## RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandante, inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento de que

conforme lo establece la Ley 1010 de 2006, se ha tratado de probar que existió una conducta por parte de la señora Romero que puede ser definida como acoso laboral, toda vez que se infundió temor y desmotivación frente al demandante, lo que a su vez afecta enormemente la dignidad emocional del mismo ya que se encuentra en situación de indefensión pues padece un grave estado de salud.

Además, recuerda que es una persona que se accidentó en cumplimiento de sus labores, y no es justo que la señora Romero oprima más su parte psicológica, por lo que solicita que se revise el proceso.

### ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este despacho judicial, a través de auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión son que las partes presentaran escrito de alegatos.

### COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta corporación está dada por lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, además, por los puntos censurados por la parte activa, por respeto al principio de consonancia contemplado en el artículo 66A del CPTSS.

### CONSIDERACIONES DE LA SALA

Al respecto, de conformidad con los argumentos esbozados en el recurso de apelación interpuesto, la Sala establecerá si en los términos de la Ley 1010 de 2006, el demandante fue víctima de actos que constituyan acoso laboral por parte de la señora Olga Patricia Romero Trochez.

Previo a resolver el asunto bajo estudio, se advierte que no existe discusión frente a la relación laboral suscitada entre la parte demandante y la demandada desde el 13 de enero de 2014 hasta el 26 de septiembre del mismo año, tampoco que fue reintegrado en octubre de 2015, en cumplimiento a una orden dada a través de una acción constitucional,

pues el actor para aquella época se encontraba pendiente de un procedimiento quirúrgico de mano izquierda debido a una enfermedad llamada Osteonecrosis, que por obvias razones requirió tratamiento e incapacidades y así se cumplió en debida forma.

Asimismo, tampoco existe discusión frente al segundo despido realizado el 7 de octubre de 2016 y a que fue reintegrado el 21 de noviembre de 2016, también mediante acción de tutela.

Ya descendiendo al caso que nos ocupa, sea lo primero precisar que la figura de acoso laboral fue reglamentada por la Ley 1010 de 2006, la cual delimita el objeto y los bienes jurídicos protegidos, y, además, establece las conductas que constituyen acoso, para ello, el artículo 2.º dispone:

*DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.*

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

- 1. **Maltrato laboral.** [...].*
- 2. **Persecución laboral:** [...].*
- 3. **Discriminación laboral:** [...].*
- 4. **Entorpecimiento laboral:** [...].*
- 5. **Inequidad laboral:** [...].*
- 6. **Desprotección laboral:** [...].*

Aunado a lo anterior, el artículo 7º de la citada disposición, contempla conductas de las cuales se puede presumir la configuración de la conducta, así:

*“a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*

*b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*

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

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

En ese mismo sentido, la Honorable Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en múltiple jurisprudencia, entre otras en las sentencias SL17063 de 2017, SL058, SL4313 ambas de 2021, específicamente en la primera, que señala:

*“(...) Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir*

*emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas.*

*Lo anterior es relevante para no banalizar el asunto, en la medida en que no cualquier actitud o actividad de los trabajadores puede llegar a configurarla, ni el desacuerdo frente a decisiones de los superiores o el conflicto que puede surgir de las tareas dadas, o el estrés que se produzca estar sometido a una exposición continúa o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas, que pueden manifestarse, por ejemplo, en la presión de las actividades de dirección o gestión, pues en todas ellas falta la intencionalidad de destruir y lo que se busca es un aumento de productividad.*

*(...)”.*

Bajo esa órbita, queda claro que el supuesto fáctico que configura conductas de acoso laboral por parte de cualquiera de los sujetos señalados en el artículo 2° de la Ley 1010/06 es la realización repetida y demostrable de conductas que causen miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación en el trabajo, o induzcan a la renuncia de éste.

Ahora bien, una vez revisadas, analizadas y estudiadas las pruebas en su conjunto, cabe advertir que esta Sala no pasa por alto que el señor Evelio Toro Muñoz, quien –cabe aclarar- actualmente se llama Jhon Erick Toro Muñoz, padece episodios de ansiedad, con cuadros depresivos que están siendo tratados por Psiquiatría, tal como se evidencia de la documental traída al proceso.

No obstante, no se puede perder de vista en primer lugar, que el mismo demandante en unos de los motivos de consulta registrados en las historias clínicas, afirmó que tenía dificultades para manejar la ira; además, el señor Francisco Sánchez Arias –persona que asistió como testigo- manifestó que la señora Romero Trochez le hacía llamados de atención al demandante, pero que siempre lo hacía ir a la oficina, que siempre hubo un trato respetuoso de parte de Romero para con los trabajadores, incluido el demandante y, además, indicó, que desconoce que tantas cosas se decían cuando ella le llamaba la atención al demandante porque como se hacían de manera privada.

Y, en segundo lugar, no queda acreditado dentro del plenario que entre los llamados de atención dirigidos por la señora Romero al demandante y su cuadro de ansiedad, existiera un nexo de causalidad, pues lo que sí es claro es, que el señor Toro Muñoz no solo tenía dificultades de comunicación que lo

llevaban a sufrir esos cuadros de ansiedad y estrés en el lugar de trabajo, sino que también lo era con su grupo familiar.

Y en gracia a discusión, escuchado el interrogatorio absuelto por él, lo que se percibe es a una persona que se irrita con facilidad, prevenida, incluso en algunas ocasiones en vez de contestar las preguntas formuladas, las evadía o respondía con preguntas, tanto que al Juez de conocimiento le tocó intervenir en ocasiones para recordarle que la dirección del trámite estaba bajo su potestad que no la del demandante.

De igual manera, el demandante se mostró hostil, reticente a contestar, siempre estuvo a la defensiva, se reitera algunas preguntas no fueron contestadas otras se contestaron a través de preguntas formuladas por aquel, otras de forma altanera y grosera.

Por todo lo anterior, es necesario recordar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso, y contrario a lo suscitado por la parte demandante en cuanto argumenta que la señora Romero con su actuar le infundió temor y desmotivación, lo que resulta palmario, es que los cuadros de ansiedad hacen que el demandante tenga estados de ánimo fluctuantes y como se dijo en precedencia, no se probó ese nexo de causalidad para que se configurara el denominado acoso laboral.

De igual forma, tampoco quedó demostrado que Romero le hiciera comentarios al demandante o llamados de atención que causaran terror, de manera pública, pues como lo manifestó el testigo, los mismos se hacían en la oficina de aquella y se desconoce que tanto se hablaba en ese momento.

Por ende, se insiste, no se demuestra que Romero vulnerara los derechos fundamentales del señor Toro Muñoz, especialmente aquellos que se refieren a su integridad personal, ni que ejecutó conductas que hubiesen alterado negativamente su ambiente de trabajo, al no estar acreditadas en el plenario las conductas de acoso debidamente verificadas o calificadas para infundirle miedo, intimidarlo, aterrorizarlo, angustiarse, causarle un perjuicio, generar desmotivación en el trabajo, todo, bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

Tampoco se acreditan de su parte actos hostiles que ofendan la dignidad humana y demás derechos fundamentales del actor como trabajador, contrario sensu, lo que sí se acredita es que Romero daba órdenes a los trabajadores a su

cargo, entre ellos el demandante, que son necesarias para mantener la disciplina en el ámbito laboral, y que giran en torno a la administración, gestión u operación empresarial, que por obvias razones, pueden llevar implícitas exigencias o impartición de directrices, cuya ejecución dio lugar a diferencias o discordias entre las personas que intervienen en su cumplimiento, pero sin que ello configure un acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006.

Por último, en lo que tiene que ver con el argumento de que el demandante tuvo un accidente laboral, se advierte que esta situación no fue objeto de Litis, incluso el mismo apoderado de la parte activa ante las preguntas formuladas tanto a su prohijado como al testigo, dejó claro que las preguntas no podían ser dirigidas frente a este tópico, que lo que se encontraba en controversia era específicamente el acoso laboral.

Inclusive, todas las preguntas formuladas respecto del accidente de trabajo fueron objetadas por ambas partes.

Es así, que se confirmará la decisión proferida por el juzgador de primer grado.

Se confirman las costas impuestas. En esta segunda instancia, se condenará a la parte demandante, en favor de la demandada. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$200.000.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Cali, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### RESUELVE:

Primero: CONFIRMAR la sentencia 259 del 6 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto.

Segundo: COSTAS a cargo de la parte demandante, en favor de la demandada. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$200.000.

Tercero: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen una vez ejecutoriada la sentencia, a través de la secretaría de la sala laboral.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



**CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ**  
Magistrada



**JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA**  
Magistrado

EN USO DE PERMISO  
**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**  
Magistrada