



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

SENTENCIA 480

(Aprobado mediante acta del 9 de noviembre de 2022)

Proceso	Especial de Acoso Laboral
Demandante	Deicy Kelly Moreno Fuentes
Demandada	NCS S.A.S.
Radicado	76001310500520210017202
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali - Departamento del Valle del Cauca, el día quince (15) de noviembre 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 la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 mediante la cual se reglamentó la permanencia del Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y el Acuerdo PCSJA22-11972 del 30 de junio de 2022, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia en el proceso de la referencia, en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

Para empezar, pretende la demandante que se declare que NCS S.A.S representada por Ricardo Herrera Nagles, incurrió en acoso laboral en su contra; que se declare que el suscitado con NCS S.A.S terminó por causas imputables al empleador.

Como consecuencia, solicita que se condene a la demandada a pagar la indemnización por despido sin justa causa contenida en el artículo 64 del CST que asciende a la suma de \$7.711.974.

Asimismo, que se condene a pagar la indemnización contenida en el artículo 65 ibídem consistente en un día de salario por 27 días de retardo en el pago de la liquidación que asciende a la suma de \$1.302.299; que se sancione a la demandada conforme al artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 ordenando el despido inmediato del señor RICARDO HERRERA NAGLES.

De igual forma, que se sancione a la demandada y al señor Ricardo Herrera en aplicación al artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 con multa de 10 salarios mínimos legales mensuales, que se condene al pago de los intereses moratorios de las anteriores sumas o de manera subsidiaria a la indexación y a las costas procesales.

Lo anterior, basada en que estuvo vinculada laboralmente con la demandada desde el 4 de junio de 2013 a través de un contrato laboral a término indefinido y su cargo al momento de la terminación de este, fue como analista de nómina. Asimismo, refirió que desde el 1° de agosto de 2015 hasta el día de su retiro, el horario de trabajo fue de lunes a viernes de 7:00 am a 5:30 pm.

Agrega, que durante más de 7 años tuvo un comportamiento impecable y sus funciones fueron cumplidas a cabalidad, que nunca registró procesos disciplinarios en su contra y que la nómina nunca se retrasó; que en julio de 2020 la jefe directa y coordinadora del área de nómina renunció a su cargo, por lo cual la demandante tuvo que entenderse directamente con el señor Ricardo Herrera, persona que ostenta la calidad de GERENTE FINANCIERO Y ADMINISTRATIVO y quien desde ese momento es el responsable del área de nómina.

Informó, que comenzó a recibir llamadas de parte del señor Ricardo Herrera a su número personal en horario inoportuno y fuera de la jornada laboral; por medio de WhatsApp, desde el número 3146195396.

De igual forma, manifestó que el pasado 23 de noviembre de 2020 recibió un llamado de atención por parte de Herrera, que considera totalmente infundado; que a pesar que nunca solicitó la opinión ni retroalimentación de la demandante respecto a los “hechos” del llamado de atención, procedió a responder formalmente el mismo solicitando que se previniera al señor Herrera y a la compañía para que en lo sucesivo se abstuvieran de divulgar su número de teléfono al resto de empleados en general.

Asimismo, indicó que, en esa respuesta, además de poner en conocimiento las llamadas y mensajes fuera del horario laboral, presentaba por medio de ese mismo escrito denuncia formal de acoso laboral ante el área jurídica para efectos que lo remitieran al comité. Informó que el señor Herrera en reuniones de julio y 17 noviembre de 2020 manifestó que la parte activa en dos ocasiones que *“si uno no está contento donde está pues es mejor buscar opciones – trabajar en un lugar aburrido es mejor no hacerlo- nadie las obliga a estar donde no quieren”*.

Comentario que consideró fuera de contexto, pues nunca manifestó descontento con la compañía y ella tomó esto como una presión indirecta para que renunciara a la empresa. Además, que en esas mismas reuniones Herrera le dijo en dos ocasiones que *“tengo muchas quejas de esta área (nómina)”* supuestas quejas de las cuales no le consta que haya un debido registro ni se hizo ningún tipo de seguimiento disciplinario, situación que la llevó a tomarlo como una presión indebida ejercida sobre ella con el ánimo de afectar su ánimo y aburrirla para que renunciara.

Refirió, que la sociedad demandada nunca tuvo en cuenta la queja realizada por ella, no la contactó, no se preocupó por indagar ni nada similar; que el día 26 de noviembre de 2020 recibió por parte de la demandada una respuesta a su contestación formal al llamado de atención. Que, el día 26 de noviembre de 2020 presentó denuncia formal de acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo y

con copia a la demandada, reiterando la denuncia hecha en la contestación al llamado de atención.

Que en consecuencia de lo anterior, al 27 de noviembre de ese mismo año, la demandada no tomó medida alguna respecto a la denuncia de acoso laboral ni nunca se le escuchó personalmente ni le indicaron el procedimiento a seguir, siendo lo único que le enviaron un mail exigiendo llenar formalidades a pesar de ya tener la denuncia de acoso en su poder y la citaron a una aparente reunión virtual para el día 30 de noviembre sin indicar los participantes, procedimiento a seguir, etc.

Agrega, que el día 27 ese mismo mes y año siendo las 5:30 pm la compañía le comunicó sobre la modificación del horario de trabajo, de manera abrupta y discriminatoria, pues ahora tendría que laborar de lunes a sábado siendo que todos los empleados administrativos siempre laboran de lunes a viernes, lo anterior fue tomado también como represalia por haber presentado la denuncia de acoso laboral.

Que, teniendo en cuenta todo lo sucedido –ya ilustrado–, el día 27 de noviembre de 2020 se vio obligada a presentar su renuncia motivada por hechos imputables al empleador, donde reafirmó los hechos de la presente demanda y que la entidad dio contestación a la renuncia de manera condicionada.

Por último, indicó que la demandada le envió correo el 1° de diciembre de 2020 solicitando explicación ante la ausencia a labores, que el día 2 de ese mismo mes y año, les envió un correo aclarando que ella había renunciado el 27 de noviembre de ese mismo año a lo que la entidad respondió el 7 de diciembre de 2020, indicando que no aceptaba esa aclaración.

Además, que el 24 de diciembre de 2020, el Ministerio de Trabajo le comunicó sobre el archivo de la denuncia del acoso

laboral por renuncia presentada, ordenó el archivo de la diligencia y sugirió radicar demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Asimismo, informó que es madre cabeza de familia, que recibe clases de natación los sábados, que estudia y que esto último lo sabe la empresa.

Por su lado, una vez admitida la demanda y surtida la notificación respectivamente, la parte pasiva se opuso a las pretensiones bajo el argumento que, para la fecha de la presentación de la renuncia, la demandante ostentaba el cargo de analista de nómina; además, que el horario de trabajo se encontraba establecido inclusive para los días sábados.

Asimismo, indicó que el señor Herrera no ejerció conductas que llevaran a la demandante a tenerle miedo, angustia o terror, a desmotivarla o que la llevara a renunciar.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Al respecto, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, en sentencia No. 393 proferida el 6 de septiembre de 2022, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas e impuso condena en costas a la parte demandante.

Lo anterior fundamentada en la norma que regula la materia – hizo lectura de apartes de ella- asimismo, hizo referencia a la sentencia T 318 de 2020, la SL 058 de 2021; hizo alusión a que la demanda de acoso laboral está dirigida bajo la modalidad de persecución laboral por parte del Gerente de la sociedad NCS SAS desde julio de 2020 por el hecho de realizar llamadas y mensajes vía WhatsApp fuera de la jornada laboral que la llevó a presentar renuncia.

Hizo referencia a la prueba documental aportada, indicando que la demandante en el 2013 fue vinculada para desempeñarse como Auxiliar de nómina, otro si en el que se pactó que el contrato sería a término indefinido; un correo remitido un sábado en el que se indica que a partir del 3 de agosto de 2015 inicia plan piloto de cambio laboral con aplicación a la nueva sede exclusivamente.

De igual forma, allí se indica que el horario sería de 7 am a 5:30 pm, con una hora de almuerzo de 12:30 a 1:30 pm, que el área que requiera laborar el día sábado debía informar anticipadamente con el fin de informar a la portería para la apertura y cierre; asimismo, se aclara que el líder de horario tiene la potestad de modificar el horario según dinámica del negocio e interacción con otras áreas, si se requería para el día sábado con el fin de no afectar la operación.

Agrega, que se aportaron conversaciones vía WhatsApp – indicando fechas-, llamado de atención a la demandante por no atender las llamadas realizadas por el demandado con el fin de solucionar problemas que se estaban presentando en el área de nómina, la respuesta por parte de la demandante en la que no acepta el llamado de atención porque las llamadas se hicieron fuera del horario laboral y que la empresa no le ha asignado celular corporativo y no ha autorizado el uso del celular para cuestiones laborales.

De igual manera, allí indicó que por razón a que se le llamaba fuera del horario laboral, por el llamado de atención, presentó denuncia por acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo; hizo referencia a la respuesta dada por la entidad demandada; comunicado por parte de la demandada en el que le indican que debe presentarse de manera presencial a las oficinas de la empresa, le indican que no se volverá a utilizar su celular para situaciones de índole laboral, pero la demandante manifestó no estar de acuerdo

con la decisión por ser un acto discriminatorio, además lo tomó como represalia por la denuncia de acoso laboral.

Además, hizo referencia a la renuncia presentada por la demandante, al Auto de archivo 502 del 10 de diciembre de 2020 por parte del Ministerio de Trabajo ante la renuncia presentada por la demandante, explicando que no es de su competencia resolver el asunto de acoso laboral.

Agrega, que, con el interrogatorio absuelto por la demandante y el demandado, no se logró la confesión que se persigue con esta prueba, razón por la que no hace un análisis sobre esta prueba; de las pruebas testimoniales –hizo referencia a las manifestaciones rendidas-.

Luego de realizar una valoración de las pruebas concluyó, que si bien existió comunicación telefónica y vía WhatsApp entre la demandante quien se desempeñó como líder de área desde julio de 2020 y el demandado debido a la emergencia sanitaria que fue decretada por el Gobierno Nacional como consecuencia del Covid19 en horarios fuera de la jornada laboral, también lo es que se debía al tema de la complejidad de liquidación de nómina de los trabajadores y/o colaboradores de la empresa demandada, y demás pagos que se llevaban a cabo en dicha área.

Resalta que la demandante enfatizó que los mensajes por WhatsApp eran por fuera del horario laboral, una vez apreciada la prueba, indicó que si bien las conversaciones se iniciaban del horario laboral en ocasiones se lograba culminar en horarios no hábiles, también era que debido al tema de alta importancia como era la liquidación y otros pagos que se debían realizar teniendo en cuenta que la demandante era la líder del área quien debía responder ante el superior, se hacían en horarios no laborales que esto se presentaba cada que debían liquidar la nómina y se presentaban inconvenientes que debían ser resueltos.

Agrega, que no se observa en los mensajes que el demandado hubiera utilizado mensaje agresivo o cualquier otra manifestación con el propósito de ofenderla o agredirla; concluyó que esta situación no se configura en acoso laboral, que las palabras utilizadas por el demandado como capacidad para ejercer el cargo y que a nadie se le obliga a estar donde no quiere estar, de esta conducta por sí sola no se configura el acoso laboral.

Además, indicó que no son recurrentes ni son injuriosas, no fueron palabras humillantes que descalificaran la labor que desempeñaba la demandante, enfatizó lo dicho por la testigo Adriana; que el llamado de atención realizado a la demandante por el acontecimiento presentado el 21 de noviembre de 2020 por no atender llamadas telefónicas que realizó el demandado con el fin que brindara información y diera solución a unas situaciones presentadas en la Compañía con relación al área que estaba a su cargo y para solucionar en tiempo oportuno, deja ver que no fue con el propósito que presentara denuncia por acoso laboral y posteriormente su renuncia; sino una consecuencia tomada como medida por parte de la empresa para mantener la disciplina en el área de gestión humana o nómina con el fin de exigir el cumplimiento del reglamento interno del trabajo y los requerimientos de eficiencia en cualquier entidad.

Hizo referencia a la respuesta dada por la demandante ante el llamado de atención en el que se dijo que las llamadas se hicieron por fuera del horario laboral, que la empresa no asignó celular corporativo y que no había autorizado que se hicieran llamadas a su número de celular, situación a la que la empresa no podía guardar silencio, pues considera que los trabajadores debían cumplir obligaciones por colaboración ante la situación de urgencia que se estaba presentando con un trabajador que no estaba siendo atendido en la EPS.

Por ello, la demandada tomó la decisión mediante comunicado de indicarle a la demandante que se reincorporara a la empresa de manera presencial, resaltó que la empresa dejó facultado al líder para hacer cambios en los horarios del día sábado, pues todo dependía para no afectar el buen funcionamiento de la operación realizada por la empresa.

Concluyó, que se acreditan causales de la Ley 1010 de 2006, tales como, que se le impartieron ordenes necesarias para cumplir deber extra de colaboración con la empresa cuando sea necesario para la continuación del servicio para solucionar situaciones difíciles en operaciones de la empresa.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandante, inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación sujetado en el inciso tercero del artículo 13 de la Ley 1010 de 2010 bajo el argumento que no se encuentra acreditado, que la demandante dio su consentimiento, es decir no dio su aquiescencia para que la llamaran por fuera del horario laboral, adicionalmente aduce que el despacho no aplicó el enfoque de la perspectiva de género por cuanto no tuvo en cuenta que la demandante es cabeza de hogar, que el motivo de renuncia la conllevó a quedarse sin el sustento de su hija.

Además, que el acoso se realizó de manera victimizante como trabajadora, que no se valoró la violación al debido proceso disciplinario por cuanto la demandante fue sancionada en varias ocasiones con múltiples llamados de atención acumulativos.

Que, al momento de valorar los elementos constitutivos de acoso, no se tuvo en cuenta el desempeño intachable que la demandante tuvo en su labor, situación que demuestra el capricho del cambio de horario; también considera que el cambio de horario

se realizó luego que el demandado supiera de la denuncia por acoso laboral y que la decisión de la empresa carece de objetividad, que no se tuvo en cuenta que la demandante no ostenta un cargo de confianza que la obligara a tener disponibilidad total para atender al señor Ricardo Herrera.

Asimismo, que no se tuvo en cuenta que existía un horario para ejercer las funciones laborales y que el señor Ricardo incurrió en violación de esto con el envío de mensajes por WhatsApp y llamadas fuera del horario laboral y sin ninguna justificación objetiva; además, que no se tuvo en cuenta que la demandada no implementó medidas inmediatas al momento de tener conocimiento del acoso laboral manifestado por la demandante y que la empresa tenía conocimiento de esta situación.

Que, no se valoró la prueba aportada donde se analiza la sistematización del acoso, situación que fue creciendo hasta generar la renuncia motivada de la demandante, primero por comentario que generaron presión, segundo por llamadas y mensajes por WhatsApp por fuera del horario de trabajo, tercero, llamados de atención violatorios de derechos fundamentales, cuarto, múltiples llamados de atención de la demandada dirigidos a la demandante, la no atención de la denuncia del acoso ante el Ministerio de Trabajo y el cambio intempestivo del horario y lugar.

De igual forma, indica que no se analizaron las causales de terminación del contrato plasmadas en la carta de renuncia y contempladas en el CST en relación a los hechos de la demanda y las pruebas aportadas; además, hizo referencia a la jurisprudencia C 019 de 2004, C 710 de 1996 y una sentencia de tutela del año 2014, que no se valoró la prueba testimonial en la que se demostró la conducta del demandado hacia la demandante.

Además, que no se valoró la dependencia económica frente a la testigo Paola Vasco y que ello genera dudas respecto del mismo;

insiste en que la demandante no dio consentimiento que la llamaran en horario fuera del laboral y que ello no es válido ni procedente.

Por lo anterior, solicita que se revoque la sentencia proferida por el despacho.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este despacho judicial, a través de auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

Estando dentro de la oportunidad procesal, las partes presentaron escrito de alegatos. Es así, que se tienen atendidos los alegatos de conclusión presentados en esta instancia.

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, la demandante fue víctima de actos que constituyan acoso laboral por parte del señor Ricardo Herrera Nagles.

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 6 de junio de 2013 hasta el 27 de noviembre del 2020, tampoco que en principio se pactó un contrato de obra o labor y

posteriormente, para el 4 de junio de 2014, se firmó otro si, mediante el cual se dispuso que el contrato sería a término indefinido.

Asimismo, como tampoco existe discusión que en principio la función desempeñada por la demandante era como auxiliar de nómina, posteriormente como analista de nómina; que la demandante presentó renuncia el 27 de noviembre de 2020, y fue aceptada de manera condicionada por parte de la demandada. De igual forma, tampoco se discute el hecho de la denuncia por acoso laboral presentada ante el Ministerio de Trabajo, entidad que mediante Auto 502 de 10 de diciembre de 2020 dispuso su archivo, por la renuncia presentada por parte de la demandante; además porque no es la competente para resolver el asunto cuestionado.

Ahora bien, descendiendo al caso que nos ocupa, sea lo primero precisar que la figura de acoso laboral se encuentra 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, estudiadas, analizadas y valoradas las pruebas en su conjunto, y en aras de evacuar los puntos objeto de reproche por la parte demandante, cabe advertir que esta Sala no pasa por alto que en efecto la demandante no dio consentimiento para que se realizaran llamadas a su número celular; no obstante, cabe precisar que los trabajadores en cumplimiento de sus deberes deben prestar colaboración con la empresa para un efectivo y eficiente desarrollo de sus actividades.

Lo anterior, máxime si para los días 20 y 21 de noviembre de 2020 –como se pasa a ilustrar- se presentó un inconveniente con un trabajador que se encontraba vinculado con la empresa demandada que requería atención en salud de manera oportuna, pues tenía síntomas de Covid 19, y en este punto, la Sala no pasa por alto que, desde el 16 de marzo de 2020, por orden del Gobierno Nacional se decretó el estado de emergencia no solo para nuestro país, sino que fue un asunto de pandemia, es decir, de afectación a nivel mundial.

situación que activó alarmas en diferentes áreas de la entidad demandada, entre ellas la comercial, la financiera y la de gestión humana, la primera en la que ejerce como directora comercial la señora Vasco Gutiérrez y en la última, la demandante, quien era la líder para esa época.

Para ello, se resalta la testimonial rendida por la testigo Paola Andrea Vasco Gutiérrez, quien manifestó que labora para la empresa demandada, que conoció a la demandante porque ella representaba una parte del área de Gestión Humana y que tenía mucho contacto con esa área porque se encuentra en la parte comercial; desconoce el tipo de contrato entre la demandante y la entidad, no sabe cuándo se retiró; que cuando estaba la vacante de dirección de Gestión Humana la demandante tuvo contacto con el señor Herrera quien es el Gerente Financiero, que él quedó responsable del área de nómina, no recuerda el año.

Agrega, que no supo de las reuniones programadas por Herrera porque ella está en tiendas y la oficina se encuentra en la empresa, que no mantiene en la oficina, que solo los lunes y el resto viajando por todo el país; que no se dio cuenta de las reuniones programadas en julio y noviembre de 2020 porque mantiene viajando; que no tuvo forma de darse cuenta si el señor Herrera cometió alguna conducta que constituya acoso laboral contra la demandante.

Asimismo, manifestó que se vinculó con la empresa hace 3 años en mayo, que para el 20 y 21 de noviembre de 2020 ostentaba el cargo de directora comercial; era la responsable de garantizar el cumplimiento de los presupuestos de las tiendas, de validarlos con apoyo del área financiera y de gerencia comercial; además, manejaba personal, arreglos locativos, que todo lo que tiene que ver con la parte comercial y administrativa de una tienda para su correcto funcionamiento.

Al preguntársele sobre los hechos acaecido el 20 y 21 de noviembre de 2020, respondió que como directora comercial el organigrama está director comercial, líder de zona y administrador, que ese día el líder le pidió el favor que le ayudara de manera urgente con un subalterno porque no querían atenderlo en la EPS que le estaban pidiendo el certificado de afiliación, no sabe porque se lo pedían; que se comunicó con la demandante y le pidió el favor que le ayudara porque estaba en Gestión Humana en ese momento, que ella en algunas ocasiones la había apoyado en esos temas y porque cuando iba a esa área a pedir ayuda con temas de algún colaborador, ella siempre le ayudaba.

De igual forma, dijo que lo primero es decirle al líder de zona que le diga al administrador que monte correo para que quede un soporte solicitando el documento que necesitan y aparte de eso, también se realizan llamadas porque no pueden estar pendientes del correo todo el tiempo y como es algo urgente, se deja el soporte por correo y hacer la llamada para agilizar, que eso sucedió el viernes 20; y que el sábado 21 la demandante mandó el documento que ellos lo vieron lo reenviaron pensando que iba a servir, pero que en la EPS le dijeron al muchacho que eso no le sirve porque es una constancia que él trabajaba en la empresa, que no hacía referencia al pago con la razón social de la empresa, entonces les informaron ese sábado que el documento no servía porque no era el soporte que requerían.

Que, en ese momento el conducto regular era financiero, entonces le envió un mensaje por WhatsApp pidiendo ayuda para que le entregaran ese soporte porque tenía a la mamá del trabajador diciendo que iba a demandar, que el hijo se le iba a morir, que esa mamá estaba angustiada y el personal que maneja ella oscila entre 20 y 23 años.

Cuando se le preguntó la importancia que tenía ese asunto para la empresa, explicó que cuando un colaborador se encuentra a cargo de ella, su responsabilidad es garantizar que el personal esté con todas las cosas de ley (sic) hay un tema de afectación a nivel de la Compañía y más cuando la mamá llama al administrador y le dice que en ese entonces era sábado y no lo atendían, que el hijo se le iba a morir, que le ayudaran; además, que no tenían los recursos para llevarlo a otra Clínica o pagar un especialista, entonces considera que era grave porque en ese momento no le podía dar solución pues no tiene acceso a esa información.

Asimismo, indicó que en varias ocasiones la demandante le había colaborado en asuntos similares con ese tipo de contingencias, que con ella tenía una comunicación muy gratificante porque siempre se prestaba para colaborar, que no puede decir cuántas veces, pero que, si resultaba un tipo de asunto así, acudía a ella; que no se disgustó en alguna oportunidad, que siempre ha sido muy querida, que no le manifestó si no le gustaba que la llamara o que se sentía incómoda, porque se hubiera dado cuenta, que ella siempre le respondía.

Cuando se le preguntó porque, tenía el número de celular de la demandante, explicó que todo sucede así: que cuando Gestión Humana necesita algo de comercial acude a la cabeza; y cuando comercial necesita algo

de Gestión Humana acude al responsable del proceso, entonces si ella necesitaba algo de la demandante o contrario, se llamaban; que cuando la llaman de la compañía pregunta quién es y graba el número, dice que es algo muy normal o muy transparente; además, porque a diario se comunica con muchos funcionarios de la Compañía.

De igual manera, reiteró que actualmente trabaja con la demandada –en este punto el abogado de la parte demandante propuso tacha del testimonio, a lo que la juez desestimó la tacha- (continúa la declaración) manifestó que no conoce las funciones como perfil de la demandante porque tendría que trabajar con ella en el área de Gestión Humana, que conoce que le puede dar respuesta en algunas cosas, como certificados; que conoce las labores que interfieren con el área comercial, es decir, emisión de certificados o de información para el área que maneja (comercial), que puede explicar con esta área cual era el lazo con la demandante.

Cuando se le preguntó que tenía que ver las certificaciones con el área de la demandante, respondió que ella era la persona que le suministraba la información de acuerdo a lo que Gestión Humana determinó, que ella por eso acudía a ella y que como le dio respuesta a una, dos, y hasta más veces, pues ya sabía que era con ella, que desde la parte comercial asume que era la responsable porque siempre le ayudaba en eso, que si le preguntan si estaba en sus funciones no sabe porque no es la persona idónea para responder.

Agrega, que sabe que la demandante le daba respuesta a lo que ella necesitaba con el tema de certificados de EPS, pero que como le estaban haciendo preguntas tan generales, ella habla es de lo particular, que era precisamente la interacción que ambas tenían, pero que, si le dice que esa era función de ella, respondió que sí porque ella siempre le daba respuesta a lo pedido. Reitera que ella era la responsable de dar esos certificados porque siempre se los daba porque de lo contrario ella le hubiera dicho que no manejaba eso, pero que le colaboraba con eso, pero recuerda que no soy la responsable, entonces ella acudía entonces a la persona responsable, pero así no fue.

El apoderado de la parte demandante, reitera la pregunta, y la testigo afirma que sí era función de la demandante entregar esa certificación porque se la do varias veces.

De lo anterior, queda claro que justo el día 21 de noviembre de 2020 fue sábado, pero se destaca en primer lugar, que era día hábil para la compañía

conforme al horario establecido y notificado a los trabajadores, en segundo lugar, es claro que aunque el cargo que ejercía la demandante no era de confianza –porque así lo afirma la misma entidad demandada- no se puede pasar por alto que la demandante en esa época era líder del área de nómina y se estaba presentando un asunto que requería de atención urgente pues el trabajador no era atendido por la EPS hasta que no se le presentara la certificación de afiliación, documento que lo debía poner en conocimiento la demandante, pues era la encargada del área en esa época, razón por la que Vasco Gutiérrez acudió a su colaboración.

Sin embargo, al no obtener una respuesta efectiva, quien asumió la gestión de contactarla a su número de celular porque no de otro modo se podía, pues es claro que la demandada no había asignado celular corporativo, fue el señor Herrera, quien después de varios intentos para ubicarla, fue infructuoso, situación que afectaba no solo a la empresa sino también al trabajador que requería valoración médica, pero que por un problema en su afiliación no era atendido.

Lo anterior, llevó a la demandada a realizar un llamado de atención, que no es sinónimo de iniciar un proceso disciplinario, tan solo era una comunicación con la que no se buscaba otra cosa que evitar que ese tipo de sucesos se volvieran a presentar; además, no es cierto que el señor Herrera haya cometido actos de acoso laboral por cambio de horarios ni por tratar temas de raigambre laboral, pues no existe prueba suficiente de ello.

Contrario, lo que sí se evidencia, es que luego del hecho ocurrido el 21 de noviembre de 2020 por el que la demandante recibió un llamado de atención, asumió que el señor Herrera estaba realizando conductas de acoso laboral, y que por el hecho de interponer la denuncia ante el Ministerio de Trabajo, se le comunicó que debía acudir a la empresa en los horarios designados en razón a que con ella no se podían comunicar de manera telefónica, pues la demandante así lo manifestó en su respuesta oficial realizada al llamado de atención, por ello, también asumió que se tomaron represalias por parte del señor Herrera.

Lo que este tribunal avizora, es que no por el hecho de implementar el horario de trabajo conforme lo establece la empresa ni por el hecho de realizar un llamado de atención, se puede pensar en que se están ejerciendo conductas en línea de acoso laboral, contrario, lo que busca la empresa es cumplir el objeto social de una manera efectiva, eficiente, evitando pormenores, y por obvias razones, que existe ese espíritu de solidaridad, de colaboración tanto con

los trabajadores como para lo que necesite la empresa, máxime cuando se deba resolver de manera urgente o mejor, cuando así lo requiera la empresa.

En este punto, se advierte, que la testigo Tutistar Tutistar, manifestó que recordaba dos reuniones una, en julio y, otra, en noviembre de 2020 cuando se quedaron sin jefe, al preguntársele sobre las palabras utilizadas por Herrera en la reunión de julio, indicó que él dijo que no la veía en la capacidad para ejercer el cargo y sobre cuales el 17 de noviembre de 2020, respondió que nadie debe estar en el lugar donde no quiere estar; manifiesta que esas palabras se las dijo a la demandante.

Cuando se le pidió que informara porqué la demandante en la demanda indicó que el señor Herrera cuando manifestó lo dicho, lo hizo al área, pero que la demandante se sintió aludida, respondió que, al ser la líder del grupo, el señor Herrera siempre se dirigía a ella. Asimismo, indicó que el señor Herrera al principio manifestó el descontento con el área, pero que después miró a la demandante, que les dijo que debían hacer algo con el área o que ella tenía que mirar que hacer con ellas; que no dirigió eso a la demandante, que la miró porque la tenía al frente.

Se destaca de lo anterior, en primer lugar, que esas dos alocuciones utilizadas por Herrera, no constituyen actos de acoso laboral, pues es claro que la testigo supone que le hablaba a la demandante por el hecho que aquel la miraba cuando hablaba porque la tenía al frente, pero nótese que no se configura la sistematización que se requiere, no existen más hechos en los que se denote el supuesto acoso laboral; como tampoco los pronunciamientos por parte del señor Herrera infunden miedo, intimidación, terror, angustia; tampoco causan perjuicio laboral, no generan desmotivación en el trabajo y menos conllevan a inducir a un trabajador para que presente la renuncia a su trabajo.

Resalta la Sala, que fue tan solo por una conducta que no comportando un acoso laboral, sí se enmarca dentro del incumplimiento de las obligaciones por parte de la demandante que llevaron a que la demandada realizara un llamado de atención, que no es lo mismo que un proceso disciplinario, máxime cuando no se encuentra probada la supuesta sanción a la que alude la demandante en el libelo inaugural, tampoco se aportaron los múltiples llamados de atención que llevaran a una victimización o discriminación por el hecho de ser madre cabeza de familia o por el hecho de ser mujer como lo quiere hacer ver el censor.

Lo anterior, si se tiene en cuenta que en el recurso hace alusión a que la juez no aplicó el enfoque de perspectiva de género, pero la Sala advierte que no fue en ese sentido en que se planteó la demanda, como tampoco se fijó el litigio en ese sentido, y si en gracia a discusión se revisara el presente proceso enfocándolo a través de la perspectiva de género, no es viable, porque no se avizoran malos tratamientos, maltrato o agresión física o maltrato verbal, psicológico por parte de Herrera.

Ahora bien, sobre el punto que tiene que ver con que la demandada no tomó medidas ante la denuncia de acoso laboral, no se puede pasar por alto que se radicó ante el Ministerio de Trabajo, entidad que no tiene competencia para resolver tal aspecto; además, se reitera no se evidencian conductas reprochables por parte de Herrera para con la demandante –como se dijo en precedencia–.

Aunado a lo anterior, se reitera no existe la sistematización de conductas, fue solo el suceso ya ilustrado y estudiado por parte de la Sala que llevaron a la demandante a sentirse aludida, a asumir que Herrera estaba tomando represalias en su contra, y el detonante fue el llamado de atención realizado por la demandada que fue entendido como un supuesto proceso disciplinario que nunca fue aportado al proceso.

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 Herrera con su actuar le infundió temor y desmotivación y que esto la llevó a renunciar, catalogando esto como una renuncia indirecta.

Pues de tenerse el presente proceso como una renuncia indirecta, no debió demandarse por acoso laboral, sino en aquel sentido y en ese caso ya mirará el Juez de la república si se configura o no, pero así tampoco se hizo. Ahora, lo que se puede inferir es que la demandante estuvo inconforme con un llamado de atención que se le hizo por no atender a las llamadas realizadas por Herrera en aquel evento urgente suscitado con un trabajador de la empresa y que dependía de su colaboración para poder dar una solución oportuna.

Ilustrado todo lo anterior, la Sala advierte que no le asiste asidero al censor cuando indica que la juez no valoró todas las pruebas, pues contrario a ello, lo que se evidencia es un estudio juicioso, claro, pormenorizado por parte de la juez de instancia, incluso se considera, que la sentencia se hizo extensa porque se tomó el tiempo de leer una a una las pruebas aportadas, y se basó en

el principio de la sana crítica y de contera el de la libre formación del convencimiento conforme la valoración probatoria, previo a resolver de fondo el asunto estudiado por la Sala.

En conclusión, no se prueba ese nexo de causalidad entre las frases dichas por Herrera y la renuncia presentada por la demandante para que se configure el supuesto acoso laboral, no se probó la violación a derechos fundamentales de la demandante, especialmente aquellos que tienen que ver con la integridad personal ni que haya ejercido conductas que llevaran a la demandante a presentar su renuncia; Por ende, se insiste, al no estar acreditadas en el plenario las conductas de acoso debidamente verificadas o calificadas para infundirle miedo, intimidarla, aterrorizarla, angustiarla, 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 parte de Herrera, actos hostiles que ofendan la dignidad humana y demás derechos fundamentales de la actora como trabajadora, contrario sensu, lo que sí se acredita es que Herrera daba órdenes a los trabajadores a su cargo, entre ellos a la 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.

Así las cosas, se confirmará la decisión proferida por la juzgadora 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 No. 393 del 6 de septiembre de 2022, proferida por el Juzgado Quinto 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.

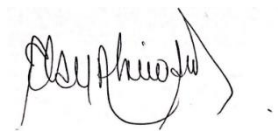
Tercero: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen una vez ejecutoriada la sentencia, a través de la secretaría de la Sala Laboral.

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



ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada



JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA
Magistrado