

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN  
SALA LABORAL**

**Magistrado Ponente:  
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Popayán, Cauca, veinticinco (25) de septiembre de dos mil veinte (2020)

<b>PROCESO</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>DEMANDANTE</b>	<b>SANDRA LORENA PECHENE VALENCIA</b>
<b>DEMANDADO(s)</b>	<b>BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.</b>
<b>RADICADO No.</b>	<b>19-142-31-89-001-2018-00235-01</b>
<b>JUZGADO DE ORIGEN</b>	<b>JUZGADO PROMISCOUO DEL CIRCUITO DE CALOTO, CAUCA</b>
<b>INSTANCIA</b>	<b>APELACIÓN SENTENCIA</b>
<b>TEMA</b>	<b>CONTRATO DE TRABAJO &gt; TERMINACIÓN DEL CONTRATO &gt; requisitos - expiración del plazo presuntivo.</b> <b>NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO &gt; CONVENIOS DE LA OIT - acoso sexual en materia laboral.</b> <b>PROTECCIÓN DE LA MUJER EN EL ESCENARIO DEL TRABAJO - reseña normativa-</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>SE CONFIRMA SENTENCIA NRO. 06 DEL 19 DE NOVIEMBRE DE 2019</b>

## **ASUNTO A TRATAR**

La SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN, integrada por los Magistrados FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA y CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA, junto con el Magistrado Ponente, doctor LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS, procede a resolver el **RECURSO DE APELACIÓN** interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, contra la Sentencia Nro. 06 del diecinueve (19) de noviembre del año dos mil diecinueve (2019), proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto, Cauca, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL de la referencia.

Aprobado el proyecto presentado por el Magistrado Ponente, la Sala procede a proferir la presente sentencia escrita, de conformidad con el Decreto 806 de 2020, previo el recuento de los siguientes,

### **1. ANTECEDENTES**

#### **1.1. HECHOS Y PRETENSIONES DE LA DEMANDA:**

Pretende la demandante, mediante el presente proceso ORDINARIO LABORAL, se declare que entre ella y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A. existió un contrato de trabajo a término fijo, desde el 01 de diciembre de 2008, hasta el 30 de junio de 2011, y que, a partir del 01 de julio de 2011 de común acuerdo firmaron un contrato de trabajo a término indefinido con plazo presuntivo, el cual fue terminado unilateralmente por el empleador el 31 de diciembre de 2015.

Solicita se declare la ilegalidad de la terminación del contrato y se condene al banco demandado a reintegrarla al mismo cargo que desempeñaba o a otro igual o superior categoría, con el consecuente pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de cancelar, desde el 01 de enero de 2016, hasta que se profiera sentencia.

Además, pide el pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, la cancelación de las

cotizaciones a seguridad social por el tiempo que ha estado desvinculada, todo debidamente indexado; más las costas y agencias en derecho (folios 42 a 53, del cuaderno de primera instancia).

Como *supuestos fácticos relevantes*, la demandante expone que, se vinculó con el Banco Agrario de Colombia S.A. desde el 01 de julio de 2008, para desempeñar labores, inicialmente en el Municipio de Corinto, Cauca, luego trasladada a la sucursal de Santander de Quilichao y finalmente pasó a desempeñar el cargo de directora en la sede del Municipio de Corinto, Cauca; función que ejerció hasta el 31 de diciembre de 2015, fecha en la que le fue terminado su contrato de trabajo, porque, según se le informó, se cumplió el plazo presuntivo; pero el trasfondo fue “...el castigo por no complacer sexualmente al Director Regional de Occidente”.

Indica, desde que ingresó a laborar al Banco Agrario siempre estuvo bajo las órdenes del señor Ricardo Gómez Buitrago, quien fungía como Director Regional de Occidente del banco, cuya sede se encuentra en Cali.

Que, cuando laboró en la oficina de Santander de Quilichao el citado señor comenzó a realizar continuas visitas que no tenían el propósito de ejercer control sobre la entidad bancaria, sino enamorarla, ya que “...empezó a invitarla a salir a tomar algo, a hacerle manifestaciones eróticas y a lanzarle piropos propios de enamorados; igualmente intensificó sus llamadas telefónicas (...)”; también le ofrecía constantemente un traslado a Cali para mejorar su salario y ascenderla, ofrecimiento que fue rechazado.

Afirma, con temor se postuló al cargo de profesional universitario donde empezó su tragedia porque el “*Director Regional de Occidente la acosó sexualmente todo el tiempo*”, relatando todas las situaciones a las que se vio abocada y que ella rechazaba.

Que, el 18 de diciembre de 2012, el señor Ricardo Gómez le informó que por su buen desempeño había sido designada como directora del Banco Agrario del Municipio de Corinto, empero, las intensiones eran otras, pues acto seguido le dijo: “...que eso no era por buenos resultados, ...y que ese favor se lo tenía que pagar en algún

*momento...".* Que, a pesar del acoso sexual, se fue a trabajar a Corinto, pero, siguió el acoso, y que cuando fue encargada en el Banco Agrario de Santander no correspondió a sus ofrecimientos y fue devuelta a Corinto, hasta el 31 de diciembre de 2015, cuando fue desvinculada.

Dice la demandante, en diciembre de 2015 ella disfrutaba de dos períodos de vacaciones y durante ese lapso le comunicaron que su contrato finalizaba para el 31 de ese mes y año, pero, a pesar de ello, asistió a las fiestas decembrinas de la entidad, en donde el señor Ricardo Gómez Buitrago le manifestó: *"Usted lo quiso así, si hubiera salido conmigo estaría de Directora en Santander"*, quedando en evidencia que su desvinculación se produjo por no acceder a las pretensiones de su jefe; tan es así que cuando le fue entregada la notificación de retiro el señor Harwit Barona le respondió que no era nada laboral, sino personal.

Que, en abril de 2016 la Oficina de Control Interno del Banco Agrario, Sucursal Cali, la citó para escuchar su versión por el acoso sexual del que dice haber sido víctima por parte del señor Ricardo Gómez Buitrago, informándole que dicha investigación sería enviada a la Procuraduría Regional del Valle del Cauca. Que también cursa ante la Fiscalía General de la Nación una denuncia penal que ella interpuso por el punible de acoso sexual.

Que, contra el citado señor se adelantan cuatro (4) investigaciones, de las cuales tres (3) son por acoso sexual, ante las continuas quejas presentadas por funcionarias, ex funcionarias y clientas del banco, por lo que el señor Gómez Buitrago fue suspendido provisionalmente del cargo por el término de seis (6) meses.

Finalmente, indicó que solicitó el reintegro a su cargo, pero la respuesta fue negativa, agotando la reclamación administrativa.

### **1.1. CONTESTACIÓN DEL BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.**

El banco accionado, en ejercicio de su derecho a la defensa y de contradicción, por intermedio de su apoderada judicial, contestó

la presente demanda (folios 61 a 77, ibidem), aceptando la vinculación de la señora Sandra Lorena Pechene Valencia con el Banco Agrario de Colombia S.A., por contrato a término fijo, pero, con plazo presuntivo, a partir del 01 de diciembre de 2008, luego se afirma que a partir del 01 de julio de 2011; el cual se prorrogó cada seis meses hasta el día 31 de diciembre de 2015, fecha en la cual se da por terminado el contrato de trabajo, por expiración del plazo presuntivo, en virtud de lo pactado en la cláusula cuarta del precitado contrato, en consonancia con lo establecido en los artículos 37, 38 y 40 del Decreto 2127 de 1945.

Rechaza de plano que la terminación del contrato haya sido derivada del supuesto castigo por no complacer sexualmente al Gerente Regional de Occidente y que los hechos por presunto acoso sexual que se traen hoy a la jurisdicción laboral, fueron objeto de decisión de fondo ante la jurisdicción disciplinaria, con ocasión de la queja disciplinaria interpuesta por la demandante contra el señor Ricardo Gómez Buitrago.

Por los motivos expuestos, se **opuso a las pretensiones de la demanda**, y solicita se condene en costas a la parte actora.

Como *excepciones de mérito* propuso: Inexistencia de los derechos reclamados o inexistencia de las obligaciones demandadas frente al demandante; pago; terminación legal del contrato; buena fe; compensación y genérica o innominada.

## **1.2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:**

El Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto (Cauca), se constituyó en AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO el día diecinueve (19) de noviembre de dos mil diecinueve (2019), y cumplidas las ritualidades de rigor, procedió a dictar **SENTENCIA** dentro del presente asunto, en la cual resolvió: **DECLARAR PROBADAS las excepciones de mérito inexistencia de los derechos reclamados y terminación legal del contrato**, formulada por la parte demandada y, en consecuencia, **NEGAR las pretensiones** formuladas por la señora Sandra Lorena Pechene Valencia

contra el Banco Agrario de Colombia, y condenar en costas a la parte demandante.

**Tesis de la Juez:** En primer lugar, la Juez deja claro que no existe controversia y así se fijó en el litigio, que la fecha de inicio del contrato fue el 01 de diciembre de 2008 como asesora comercial vinculada por contrato de trabajo a término fijo de 6 meses, modificado a término indefinido con plazo presuntivo a partir del 01 de julio de 2011, que finalizó el 31 de diciembre de 2015, por decisión unilateral del empleador por vencimiento del plazo.

Para determinar si se produjo el acoso laboral, bajo la modalidad de “*maltrato laboral*”, la juez trae a mención la definición y las conductas tipificadas como de acoso laboral en la Ley 1010 de 2006; la conferencia internacional del trabajo que adoptó un nuevo convenio entorno a la violencia y acoso en el lugar de trabajo y por último, el Convenio 190 de la OIT; señalando que para la determinación del acoso laboral se debe probar: i) la configuración efectiva de la conducta por acción u omisión, conforme al artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, ii) con carácter persistente y sobretodo demostrable, iii) demostrarse la misma en el contexto de una relación laboral y iv), existir la intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del afectado.

Que, ante la falta de activación las medidas preventivas y los mecanismos legales establecidos en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, el único medio de control es el proceso ordinario laboral en virtud del artículo 2° del CPLSS.

Hace referencia además, que en el proceso se allegó el testimonio de Yenny Katherine Paz Zúñiga, que fue la única testigo que trajo la parte demandante, quien sólo da cuenta de los hechos que ocurrieron en el año 2011 y 2012, porque después la demandante fue trasladada y la testigo laboró hasta el año 2013, y el punto de controversia se centra en establecer si el motivo de terminación del contrato de trabajo tuvo su origen en una conducta de acoso laboral en diciembre de 2015 o con anterioridad a esos meses.

Entonces, frente a los hechos constitutivos de acoso laboral en los años 2013 hasta finales del año 2015 solo obra la manifestación de la parte demandante en su interrogatorio de parte, ya que dicha parte desistió del otro testimonio. Que incluso en el documento que aporta el testigo Harwit Barona, como lo es una renuncia de la demandante después de la terminación del contrato, lo que hace aquella es agradecer al banco por los servicios prestados.

Por último, dice que, obra un CD, sin imagen visual, sólo audio, donde una persona al parecer reúne a una serie de personas con el fin de promover que declaren que no ejercía conductas de acoso sexual; pero, para el Despacho, esta prueba se le resta valor probatorio debido a que no se puede afirmar la persona que concentró al personal del banco fue el señor Ricardo Gómez; no habría manera de establecer la identidad de esa voz.

Respecto a la carga de la prueba, le corresponde al trabajador probar el despido y al empleador acreditar el motivo que tuvo para terminar el contrato de trabajo y el banco demostró que terminación del contrato lo fue por el vencimiento del plazo presuntivo del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, sin que aparezca en el plenario un medio probatorio que permita aducir lo contrario, lo que conduce a negar las pretensiones de la demandante.

### **1.3. RECURSO DE APELACIÓN:**

**El apoderado de la demandante**, interpone en su oportunidad recurso de apelación contra el fallo de primera instancia, esgrimiendo como motivos de inconformidad los que a continuación se transcriben:

*“Uno de los dos está mintiendo, o bien el testigo Harwit Barona o bien la Vicepresidencia jurídica que el día 27 de septiembre de 2018 certificó lo siguiente: Que la señora para el año 2015 y envió unos ítems que todos estaban por el 98%, entonces no era como él dijo que era mala empleada, si eso lo certificó Bogotá, mal puede hacer un subalterno venir en contravía a lo que dice la Vicepresidencia Jurídica.*

*En segundo lugar, es claro que el acosador sexual si venía como lo dijo ella dos años seguidos, pues no iba a parar, y ella fue clara de que eso es un abuso y le daba besos en el cuello y no solo ella, sino que son varias empleadas, que como dice el despacho no se trajo acá esa prueba, pero que si se tienen.*

*En segundo lugar, el video es claro porque el doctor Puerto Carrero es conocido en el Valle porque fue Contralor del Valle y él habla ahí, se nombran ambos mutuamente que Sandra Lorena Pechené, ¿usted escuchó el video?, es claro que fue Ricardo Gómez el que condiciona a las empleadas, el que amenaza de que la va a denunciar por calumnia, (...) ¿la persona acusada de acoso sexual por qué no denuncia?, porque era revictimizada, (...) porque uno tiene derecho a guardar silencio, (...).*

*Mi representada guardó silencio porque eso tendría que tenerlo, (...) y es que todo el mundo ahí se movía como él lo decía y usted ve el video y él dice, Karen Martínez, eso está probado, Karen Martínez andaba con una hoja diciendo “vea firme acá” y le preguntan “Y si uno no firma”, el doctor Ricardo se va a dar cuenta, eso está en la Procuraduría, eso no es invento, (...), lo que pasa es que la queja se inició fue por un anónimo, no con una denuncia (...) mentirá una sola persona, pero ya seis, (...).*

*Es claro que en la oficina de control disciplinario el doctor Néstor Martínez, de quien tengo buen concepto, a él lo dejaron solo, como él mismo lo dice, y mire que usted ve en el video mira cómo se ríen, como festeja, la forma como sacaron el proceso de control disciplinario porque dicen “porque el jefe de control disciplinario todo lo da por cierto” y por eso llevó a la Procuraduría y ese fue el motivo del festejo y la recomendada, Ricardo Gómez les decía a todas las empleadas, cuando yo si soy abogado, cuando ustedes tengan un problema aquí está Jorge Puerto Carreña, un gran amigo, yo no he ejercido, por eso les hablo de él, cuando tengan un problema como lo tuve yo con Sandra Lorena Pechené, eso lo dice doctora y lo he escuchado varias veces en el CD, ¿qué más tenía la muchacha en ese momento? pues un celular para grabar la voz, eso es una prueba muy importante que deberá ser valorada (...).*

*Entonces yo le solicito al Honorable Tribunal en esta apelación que se tenga en cuenta la certificación del Vicepresidente Jurídico que dice que la señora es excelente y no del señor Harwit que está cuestionado, porque a él le colocaron las quejas, a él le colocaron las quejas: “mire yo que puedo hacer si es mi jefe”. No se pudo traer a la señora Liliana*

*en esa oportunidad porque la señora ha buscado trabajo en Estados Unidos.*

*Pero doctora, no para que le fallen bien, porque aquí ya no hay nada que hacer, esperamos que seis ojos ven más que dos, pero aquí en este expediente están los WhatsApp que quisiera que los vieran más por curiosidad, que le manda el señor a ella, que la saca de la cumbre, pero bueno, pórtese bien, salgamos esta noche. Eso está ahí, eso no es mentira. Lo que digo aquí en público lo sostengo, porque yo a la edad mía no estoy para pedir disculpas, por eso la señora guardó silencio, ¿para qué denunciar si allí no se podía hacer?, si el señor, mire cuando quiso hacer algo, él fue el que lo suspendió, porque mire como son las cosas se gastó una plata, estando en vacaciones ordenó que le diera a todo mundo sándwiches y unos refrigerios, ¿a quiénes? a los Magistrados, porque en el video se aprecia de tener buenas relaciones con Magistrados y con Procuraduría, y por eso se expuso a que la echaran del Banco Agrario y colocó tutelas para que lo reintegraran cosa que no me creo, que le dio cáncer linfático entonces pedía estabilidad laboral reforzada, pero para acosar sexualmente si no estaba limitado, (...), entonces por eso el doctor Néstor Mauricio quería y él sabe y lo ha dicho, que él es un acosador sexual, pero a él no le han dado las herramientas para poder trabajar, por eso el comité de convivencia del Banco Agrario es nulo, es inoperante.*

*Entonces, por eso le solicitó en esta apelación que **se revoque la decisión de primer grado, en tanto aquí hay pruebas de que la señora era una funcionaria y que no había lugar a la terminación de contrato, que ahí medio fue un acoso laboral y como no fue solo ella sino varias.***”

## **2. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA**

Admitido el recurso de apelación, por auto del 18 de agosto de 2020 se corrió traslado a las partes, por el término de cinco (5) días, para que formularan los alegatos escritos en esta instancia-folios 4 y 5 del cuaderno del Tribunal-, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1º, del artículo 15, del Decreto 806 de 2020, por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y

Ecológica. En consecuencia, se entiende surtido dicho trámite procesal en segunda instancia.

De acuerdo con constancia secretarial del 9 de septiembre de 2020, dentro de la oportunidad procesal se recibieron escritos de alegatos de ambas partes.

### **3. Alegatos de conclusión del Banco Agrario de Colombia S.A.**

La apoderada judicial del banco accionado, en ejercicio del derecho que le asiste a presentar alegatos de conclusión, en defensa de su representada, consideró que no existe mérito para conceder derecho alguno en esta instancia, y, por ende, se debe confirmar la sentencia de primera instancia proferida por la señora Juez Promiscuo del Circuito de Caloto, la cual acogió las excepciones propuesta por el Banco Agrario de Colombia y condenó a la actora en costas y agencias en derecho a favor de su prohijada. Lo anterior, por cuanto la terminación del contrato de trabajo con la demandante obedeció a la expiración del plazo presuntivo y no se logró probar que el señor ex gerente, señor Ricardo Gómez Buitrago, haya acosado laboralmente o sexualmente a la señora Sandra Lorena Pechene.

### **4. Alegatos de conclusión de la parte demandante:**

El apoderado judicial de la demandante, en ejercicio de su derecho de defensa, presentó alegatos de conclusión y reiteró su inconformidad contra el fallo de primer grado que denegó las súplicas de la demanda.

Expone que, existe prueba sumaria en el libelo sobre el abuso y acoso sexual laboral desplegado por el doctor Gómez Buitrago a las empleadas en general, abusando de su posición jerárquica dominante. Dice que, no se tuvieron en cuenta las calificaciones obtenidas por la señora Sandra Lorena Pechene por encima de 90%, lo que da pie para pensar que su salida no se debió a la terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo

presuntivo, sino que medio otra situación, ajena al desempeño laboral, cual fue, el no aceptar las propuestas indecorosas y encuentros sexuales. Es decir, para esta parte, no existe duda que la demandante fue acosada sexualmente y ese fue el motivo del despido.

Dentro de sus motivaciones, la parte demandante trae a mención lo que se entiende por el concepto de “*acoso sexual*” desde la OIT y también relaciona la sentencia SL648 de 2018, de la Corte Suprema de Justicia; resaltando la dificultad que existe en estos casos de investigar, pues los hechos suceden al interior del lugar de trabajo y por tanto se debe dar credibilidad al testimonio o denuncia de la afectada.

## 5. REQUISITOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES

**COMPETENCIA:** En virtud a que la providencia de primera instancia fue apelada por la parte demandante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS, modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar el recurso de apelación contra dicha decisión.

La apelación se resolverá con la aplicación del **principio de consonancia**.

**Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica** para actuar en este proceso y están representados por sus apoderados.

**En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva** no hay objeción alguna, porque la acción la ejerce la presunta titular del derecho reclamado, en contra de la persona jurídica eventualmente obligada a reconocerlo.

**La funcionaria judicial que conoció del asunto es la competente** y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin

encontrarse nulidades insaneables.

## **6. ASUNTOS POR RESOLVER:**

Atendiendo a los cuestionamientos formulados en la apelación, la Sala debe resolver como **PROBLEMAS JURÍDICOS:**

¿Procede declarar ilegal y sin eficacia jurídica la terminación del contrato de trabajo a la demandante, realizada por su empleador Banco Agrario de Colombia S.A., al haberse producido tal terminación como retaliación, por no aceptar las conductas de acoso sexual del Director Regional Occidente?

En caso que proceda revocar la sentencia apelada, se pasará a estudiar las pretensiones condenatorias de la demanda y las excepciones de fondo alegadas por la pasiva, que están pendientes de respuesta.

## **7. REPUESTA AL TEMA DE LA PRESUNTA ILEGALIDAD DE LA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMO RETALIACIÓN A LA NEGATIVA DE LA TRABAJADORA DE ACCEDER A LAS PRESUNTAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL DE SU JEFE INMEDIATO:**

**La respuesta a este cuestionamiento es negativa** y, por lo tanto, hay lugar a CONFIRMAR la decisión de primera instancia, al quedar demostrado que la terminación del contrato de trabajo a la demandante, por parte del BANAGRARIO, obedeció a la expiración del plazo presuntivo, esto es, por ocurrencia de una causa legal establecida en el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 y el literal b) del artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo.

Además, en el curso del trámite procesal no se encuentran debidamente acreditados los requisitos para el surgimiento a la vida jurídica de la presunción contenida en el numeral 1°, del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, como tampoco, las conductas de acoso sexual alegadas por la actora durante todo

el tiempo laborado, y de paso, que la terminación del contrato de trabajo obedeció a su negativa de acceder a las pretensiones sexuales del Director Regional.

Las razones de derecho y de hecho que apoyan esta tesis son:

**7.1.** El derecho al trabajo en Colombia ha sido colocado como principio fundante del Estado Social de Derecho (Artículo 1 de la C.P.).

Además, está constituido como derecho fundamental, sometido a la especial protección del Estado, que debe materializarse en condiciones dignas y justas (Artículo 25 de la C.P.).

Está gobernado por principios superiores, entre otros, el de la estabilidad en el empleo (Artículo 53 de la C.P.).

Todas estas reglas superiores, están acordes con las reglas internacionales del trabajo, que obligan al Estado Colombiano, particularmente del Convenio 159 de la OIT, aprobado por medio de la Ley 82 de 198

**7.2.** Sin controversia en esta instancia, la demandante tenía la calidad de trabajadora oficial, nos remitimos a la Ley 6 de 1945 y su Decreto Reglamentario 2127 de 1945, sobre la regulación del contrato de trabajo, que fueron reproducidos en los artículos 2.2.30.6.4 y 2.2.30.6.7 del Decreto 1083 de 2015, pero en especial, sobre el tema que nos ocupa de la terminación por la expiración del plazo presuntivo.

En los contratos de trabajo que sean indeterminados, o que no se hubiese pactado plazo alguno, se establece una presunción legal de terminación por un plazo de 6 meses, con prórrogas por el mismo período, como lo prevé el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 (artículo 2.2.30.6.11, numeral 1°, del Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.).

Sobre esta materia, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Descongestión Nro. 4, en sentencia del 3 de

marzo de 2020, SL775-2020, radicación n° 66213, reitera la tesis de la Sala plena, cuando sostiene:

**“...el contrato de trabajo pactado de manera indefinida con trabajadores oficiales, se entiende celebrado por periodos de seis meses, a no ser que tal cuestión sea modificada a través de negociación individual o colectiva de las condiciones de trabajo, pues de no darse esa exclusión el empleador podrá dar por terminada la relación laboral por expiración del plazo presuntivo o pactado, sin indemnización alguna.**

*Frente a este aspecto, se debe aclarar que dicho pacto debe contener cláusulas convencionales o contractuales expresas, que no dejen duda de que su intención es la de excluir los periodos de seis meses, así como de eliminar la terminación del contrato de trabajo por el vencimiento del plazo presuntivo y sancionar al empleador por la terminación unilateral del contrato de trabajo.*

*En apego a lo anterior, la celebración de un contrato a término indefinido no desata o elimina el plazo presuntivo establecido de manera legal, puesto que debe mediar una modificación de este con un acuerdo entre las partes para apartarse del mismo, del cual se desprenda la eliminación rotunda de esta potestad” (Negrilla y subrayado de esta Sala).*

La tesis anterior ya había sido reiterada en la sentencia CSJ SL2717-2018, que a su vez reprodujo las sentencias: CSJ SL, 21 feb. 2005, rad. 23957, reiterada, entre otras, en las CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 24607; CSJ SL, 28 may. 2008, rad. 31490; CSJ SL, 30 sep. 2008, rad. 32558; CSJ SL, 24 mar. 2010, rad. 34584; CSJ SL 2 may. 2012, rad. 39479 y CSJ SL 12 de feb. 2014, rad. 39773, lo que conduce a señalar que el precedente es pacífico y reiterado y constituye doctrina probable.

De acuerdo con la jurisprudencia citada, la CSJSL reitera: “i) la figura del plazo presuntivo se encuentra plenamente vigente para los trabajadores oficiales; ii) por ello, cuando no se determine el plazo del contrato de trabajo o se diga que es indefinido, debe entenderse celebrado por periodos de seis meses; iii) y dicha figura puede ser excluida a través de la negociación individual o colectiva de las condiciones laborales, pero requiere de cláusulas claras y expresas y no de enunciaciones genéricas como la de existencia de un término indefinido” (CSJ SL-2717-2018 y SL775-2020).

**7.4.** En consonancia con la línea jurisprudencial anterior, conforme al literal b) del artículo 53 del Reglamento Interno del Banagrario, aportado a folios 94 a 108, la “*expiración del plazo presuntivo en los contratos a término indefinido*” es una causal legal (sic) de terminación del contrato de trabajo.

**7.5.** En respuesta a la parte apelante, la Sala resalta el marco de protección de la mujer en el ámbito laboral, para en seguida abordar la valoración probatoria solicitada.

Constituye un deber ineludible del operador judicial aplicar en este tipo de casos, una perspectiva de género, que parte de reglas constitucionales que prohíben la discriminación por razón del género y exigen la protección de la mujer en situación de debilidad manifiesta y, por consiguiente, buscan combatir la desigualdad histórica entre hombres y mujeres, dado los roles jerárquicos en las relaciones de trabajo, con la finalidad de adoptar medidas para frenar la violencia estructural contra los derechos de las mujeres, como así lo ha señalado la Corte Constitucional en las sentencias T-338 de 2018 y T-093 de 2019.

Según las providencias en cita, hoy en día, son claros los parámetros y estándares nacionales e internacionales que deben seguir los funcionarios del sistema judicial cuando se enfrenta a la solución de un caso que involucra violencia física y sexual contra la mujer. En especial para la consecución, custodia y valoración de las pruebas, pues estos eventos deben estar regidos por los principios de igualdad y respeto por la diferencia, entre otros.

**7.6.** Esta concepción proteccionista orientada, entre otros, al desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo como base de una creciente construcción social, ha sido reconocida desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos - adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París- donde se estableció la prohibición de discriminación por razones de género (art. 7.º), postulado que hace parte del universo de los derechos de los trabajadores y cuya inobservancia «*debilita el*

*crecimiento económico y el óptimo funcionamiento de las empresas y de los trabajos de mercado» (OIT, Promoviendo la igualdad de género, Santiago, 2006, t. I)<sup>1</sup>.*

Por su parte, el Convenio n.º 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 y su correspondiente Recomendación, protege a todos los trabajadores ante la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política y ascendencia nacional, origen social.

También el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, acogidos el 16 de diciembre de 1966 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 2200 A (XXI), prohíben la discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole; y propenden por garantizar que la igualdad ante la ley; o, igual protección de la ley.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, firmada en 1979, además de definir la discriminación de tal grupo poblacional, hizo un llamado a los Estados a que ratifiquen su erradicación.

En orden a lo anterior, el acoso sexual en el ámbito del trabajo, corresponde a uno de los problemas de discriminación de género y una forma específica de violencia contra las mujeres, cuya erradicación y reparación le corresponde asumir a todas las sociedades.

**7.7.** En desarrollo con ese marco jurídico, en lo relacionado con la protección de las mujeres en el escenario del trabajo, en la legislación interna encontramos la Ley 1010 de 2006 *-por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo-*, que creó una política estatal con el objeto de generar una protección multidimensional en el lugar de trabajo, con la consecuente posibilidad de adoptar medidas correctivas ante la

---

<sup>1</sup> CSJSL, sentencia del 31 de enero de 2018, SL648-2018, Radicación n° 55122.

demostración efectiva de conductas que constituyan acoso laboral.

De acuerdo con esta ley, las conductas que tipifican el acoso en el trabajo, se pueden presentar de manera general bajo las siguientes modalidades, entre otras: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

El “*maltrato laboral*” es entendido en la ley 1010/06, en su artículo 2º, como “**todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual** y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.” (Negrilla y subrayado de la Sala).

**7.8.** En el marco de esta ley, se consagra una protección especial a favor de la víctima por acoso laboral, para que, en caso de que sea despedida en represalia por las quejas o denuncias que para el efecto hubiere presentado, dicho despido se tenga por **ineficaz**.

En concreto, el numeral 1 del artículo 11 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*».

El numeral 1, del artículo 11, de la citada norma, reza:

**“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 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.**

...

*PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.*

La CSJSL, al estudiar la verdadera inteligencia de esa disposición del numeral 1º, del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, en sentencia del 5 de julio de 2017, radicación nº 45992, dijo:

*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 retardatorias, 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 ibidem, 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.» -Negrilla de la Sala-***

De la lectura efectuada a la referida norma, en consonancia con el precedente en cita, la Sala advierte, son varias las situaciones jurídicas que se deben verificar, para hacer efectiva la citada garantía: **a)** Se haya elevado petición, queja o denuncia de acoso laboral, de parte del trabajador(a) ante el empleador. **b)** Que se ejerciera alguno de los procedimientos preventivos, correctivos o sancionatorios consagrados en la Ley 1010. **c)** La terminación del contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador. **d)** La terminación del contrato de trabajo se efectúe dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la petición o queja, y **e)** la autoridad administrativa, judicial o de control competente, haya verificado la ocurrencia de los hechos puestos en su conocimiento.

Todas las situaciones anteriores son concurrentes y de no probarse alguna de ellas, se torna improcedente la protección demandada.

**7.9.** Cuando la norma hace referencia a unos hechos que deben ser puestos en conocimiento de la autoridad competente, está haciendo alusión a aquellos hechos que en virtud del artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, se presumen como constitutivos de acoso laboral<sup>2</sup>, para lo cual se tiene que acreditar su “*ocurrencia repetida y pública*”.

---

<sup>2</sup> “ARTÍCULO 7o. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

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;

...

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;

....

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 los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su

La Corte Constitucional en Sentencia C-780 de 2007 al examinar la constitucionalidad de la norma (art. 7° de la Ley 1010/06), determinó que la diferencia establecida en dicha disposición radica en que *“al acreditar la ocurrencia, de manera reiterada y pública, de cualquiera de las conductas enumeradas en el artículo 7°, la presunción opera de manera automática, debiendo ser tomada por la autoridad competente como acoso laboral. Por el contrario, cuando quiera que se encuentre demostrada la existencia de alguna de dichas conductas en privado, por los medios de prueba legalmente establecidos, no existe presunción de que las mismas configuren acoso laboral, por manera que sobre el quejoso recae una carga argumentativa adicional tendente a ofrecer al juzgador los elementos de juicio suficientes y necesarios para que llegue a la convicción de estar ante una de las modalidades de acoso laboral y que, de dicha constatación, puedan desprenderse las consecuencias jurídicas establecidas por la ley a que haya lugar frente a la víctima, como al autor.”*

Con estas orientaciones, la Corte Constitucional deja zanjada la discusión, que los derechos de los presuntos ofendidos por conductas que constituyan acoso laboral no queden en ningún caso desprotegidos, particularmente cuando han sido hostigados en privado, pues cuentan con una amplia gama de medios probatorios para acreditar la ocurrencia de los hechos y mostrar, además, que los mismos configuran la conducta de acoso laboral.

**7.10.** Ahora, de cara a los hechos objeto de litigio, y como quiera cada persona es quien decide qué comportamiento aprueba y cuál le resulta intolerable y, por tanto, atentatorio de sus derechos y perturbador de sus condiciones de trabajo, la CSJSL ha dejado claro en sentencia SL468-2018, las conductas de acoso sexual incluyen cualquier acción que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, que puede producirse por cualquier medio de acción: propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, llamadas telefónicas, etc.

---

*capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.*

*Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.”*

También expuso en dicha providencia que, el ciclo de acoso y discriminación laboral se perpetúa debido a pautas culturales que no le permiten ver al sujeto activo de aquellas, que la simple negativa de la mujer a ser objeto de tales representaciones sugestivas, debe bastar para que cesen, y, por ende, su continuidad lo convierte a él, en acosador y a la persona objeto de esas conductas, en su víctima.

Al tenor de lo anterior, la víctima en muchos casos se ubica en una situación de vulnerabilidad en el ejercicio de sus derechos e indefensión laboral, que conlleva que esas conductas de acoso sean ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso siquiera ser escuchadas. De ahí que, el alto Tribunal señale, el juez debe propender por el equilibrio entre géneros y el respeto por los grupos poblacionales que históricamente han sido segregados, como, la mujer trabajadora, advirtiendo que: *“Esa indebida tolerancia, incentiva que en el ámbito laboral aún prevalezca el desconcertante problema de castigar a la mujer que no se somete al acoso de su superior y, es precisamente, la ausencia de denuncia la que cohoneste ese marcado estereotipo de que es su deber afrontar situaciones cotidianas de aparente seducción -que se traducen en un verdadero acoso sexual- en sus lugares de trabajo.”* (SL468-2018).

De ahí que, el análisis del material probatorio debe estar inspirado en la sana crítica y debe atender necesariamente criterios de objetividad, racionalidad, legalidad y motivación, aplicando un enfoque diferencial de género, es decir, avanzar en el cumplimiento de las obligaciones nacionales e internacionales de prevención, investigación y sanción de la violencia contra la mujer en el ámbito del trabajo.

### **7.11. ANÁLISIS DEL CASO:**

Luego del estudio de los medios de convicción documentales aportados al proceso, admitidos como pruebas y sin tacha, y, además, escuchados los testimonios, aparecen probados los siguientes hechos relevantes:

**7.11.1.** En el caso concreto, conforme lo probado en el proceso, no se discute en segunda instancia: i) Que entre la actora y la entidad demandada, se ejecutó un contrato de trabajo a término fijo de seis meses, desde el 01 de diciembre de 2008, prorrogado conforme su cláusula cuarta, hasta el 30 de junio de 2011 (folios 81 a 87 del cuaderno principal); ii) que fue modificado a voluntad de las partes a indefinido con efectos a partir del 1° de julio de 2011, quedando estipulado que el plazo presuntivo que rige esta clase de contratos comienza a partir de esta misma fecha (f.° 87 del cuaderno principal); iii) que el 4 de diciembre de 2015, la empresa accionada envió comunicación a la demandante informándole la terminación de la relación laboral por expiración del tiempo pactado a partir del 31 de diciembre de 2015 (f.° 88 del cuaderno principal) y; iv) que no existe medio de convicción alguno en donde se haya estipulado expresamente la exclusión del plazo presuntivo, por el contrario, en la reforma del contrato inicialmente celebrado se lee *«[...] las partes señalan que la fecha a partir de la cual el contrato se tendrá como de término indefinido es el día Primero, (1) de Julio de 2011 (sic) y por lo tanto, a partir de tal día se contabilizarán los seis (6) meses correspondientes al plazo presuntivo que gobierna esta suerte de contratos»*.

**7.11.2.** Al revisar la carta de despido (folio 88), tiene fecha de recibido el 08 de enero de 2016.

Al verificar el documento a folio 15, sobre programación de disfrute de vacaciones, la doctora Claudia Elena Castiblanco Montalvo, Subgerente (E) de Gestión Humana de la Gerencia Regional Occidente del Banco Agrario de Colombia, para el 20 de noviembre de 2015, informa a la demandante se le programaron vacaciones a partir del 14/12/2015, hasta el 05/01/2016.

Es decir, para la fecha de la terminación del contrato, la demandante se encontraba gozando de su período de vacaciones; sin embargo, en el hecho décimo primero de la demanda -folio 44- se indicó: *“En diciembre de 2015, mi representada salió a disfrutar de sus dos períodos vacacionales que tenía pendiente, y durante ese lapso le notificaron que el contrato de trabajo finalizaba el 31 de diciembre de 2015. A pesar de ello, la*

*señora PECHENE VALENCIA asistió con todos sus compañeros de la Regional, a la fiesta decembrina de la entidad...*”

**7.11.3.** En el Capítulo X, del Reglamento Interno de Trabajo del Banco Agrario de Colombia, a folios 94 a 108, se regulan los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y otras formas de hostigamiento laboral, el procedimiento para superar estas conductas y se prevé un Comité de Convivencia Laboral, para la solución de dichas conductas.

**7.11.4.** Del estudio del expediente, respecto de la queja o denuncia por los hechos de acoso sexual que alega la trabajadora haber sido víctima, por parte del Director Regional Occidente del BANAGRARIO, aparece probado:

-Citación del Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno del Banco Agrario de Colombia, a la demandante, con fecha 5 de abril de 2016, para declarar dentro del radicado 2016-09-0005, sobre los hechos objeto de indagación adelantados contra el señor Ricardo Gómez Buitrago -folio 10-

-Queja de la señora Sandra Lorena Pechene Valencia, en calidad de ex funcionaria del Banco Agrario de Colombia S.A., dirigida a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la entidad accionada en la ciudad de Bogotá -folios 11 a 14-, donde se exponen los presuntos hechos de acoso laboral por parte del señor Ricardo Gómez Buitrago, Gerente Regional, hacia ella, de forma similar a los hechos que originan esta demanda ordinaria laboral.

Esta queja no tiene constancia de su envío o recibido por la accionada, tan solo hay una anotación que indica que fue enviada por correo electrónico el 08 de mayo de 2018, sin existir prueba de esa actuación.

-De acuerdo con el oficio del 02 de noviembre de 2018 -folios 22 a 24-, a través del cual se da respuesta a la reclamación administrativa presentada por la demandante el 18 de septiembre de ese año, referente a solicitud de reintegro al Banco Agrario de Colombia S.A., la entidad empleadora informa

que mediante correo electrónico consultó al Comité de Convivencia Laboral si se había presentado queja en relación con la situación que se presentó con el señor Ricardo Gómez Buitrago, obteniendo como respuesta lo siguiente: “Se ha realizado consulta en el registro histórico de comunicaciones presentadas al Comité de Convivencia Laboral del Banco Agrario de Colombia, en la cual no se encuentra el nombre de la señora SANDRA LORENA PECHENE”; advirtiéndose al final del documento que las situaciones expresadas en relación con el señor Ricardo Gómez Buitrago estaban siendo objeto de investigación por la autoridad pertinente, situación que es totalmente ajena a la terminación de la relación laboral.

-Conforme al formato único de noticia criminal, se constata que el 10 de noviembre de 2018 la señora Sandra Lorena Pechene Valencia denunció ante la Fiscalía General de la Nación, al señor Ricardo Gómez Buitrago, por hechos presuntamente constitutivos del delito de acoso sexual, desde mediados del año 2009, hasta el 2015 -folios 33 a 34-

-También se probó, con las piezas procesales aportadas al plenario a folios 133 a 141 ibidem, incorporadas de oficio por la juez de primer grado, dentro de la investigación bajo radicado IUS E-2017-596582/IUC D-2017-965831 adelantada ante la Procuraduría General de la Nación, siendo quejosa la señora Sandra Lorena Pechene Valencia y disciplinado el señor Ricardo Gómez Buitrago, Gerente Regional del Banco Agrario de Colombia, al decidir en segunda instancia la decisión mediante la cual se absolvió al disciplinado, la Procuraduría Primera Delegada para la Vigilancia Administrativa dispuso confirmar dicha decisión, porque, no se pudo demostrar el presunto acoso sexual del que fue víctima la quejosa, o sea, no hay pruebas que respalden la acusación.

Dentro de esta decisión se puede leer que la queja fue elevada el 19 de enero de 2016.

**7.11.5.** De acuerdo con respuesta a derecho de petición por parte del BANAGRARIO, a la demandante, el señor Ricardo Gómez Buitrago, Gerente Regional Occidente, fue suspendido de forma provisional por las causas establecidas en el artículo 157

de la Ley 732 de 2002, pero, por tratarse de investigaciones sometidas a reserva, no se proporciona más información -folios 17 y 18-.

Respecto de las investigaciones adelantadas contra el citado funcionario dentro de los tres (3) últimos años, se mencionan cuatro (4) procesos, de los cuales tres (3) de ellos aparecen iniciados por presunto acoso sexual. Entre dichos procesos, se relaciona la investigación con radicado 2016-09-0005, que tiene como origen *“anónimo y queja de la señora Sandra Lorena Pechene Valencia”*.

**7.11.6.** Revisado el audio -CD- a folio 53, aportado con la demanda, se trata de una reunión que ha sido grabada, donde participan varias personas. En dicha reunión, una persona de sexo masculino, quien manifiesta estar acompañado de su abogado Jorge Puerto Carrero, quien según el interlocutor ha sido su abogado en varias oportunidades por situaciones que le ha tocado sortear en el banco, dice que se encuentran presentes por lo referente al caso de la señora Sandra Lorena Pechené seguido en su contra por acoso sexual, y que en ese sentido la declaración va a servir porque todo se tenía armado y está buscando que ese proceso sea archivado por falta de prueba, entonces pide la declaración de los asistentes porque pueden dar fe del incidente de la señora Pechené para que el juez vea de qué clase de persona están hablando ahí.

También se habla del impacto moral y familiar que ha generado esa denuncia.

**7.11.7.** Del examen de los testimonios e interrogatorio de parte, la Sala

**- Dentro del plenario, se recibió el testimonio de la señora YENNY KATHERINE PAZ ZÚÑIGA**, quien mencionó que por la cercanía de las oficinas pudo escuchar y darse cuenta que el doctor Ricardo Gómez entraba a saludar a la señora Sandra Lorena Pechene diciéndole *“negrita”* y tratándola con mucho afecto y contacto físico. Define ese contacto físico señalando: *“...le iba a tratar de dar un beso en el cuello, en la mejilla, a tocarle la oreja,*

*el cuello...*”. También dice que el señor Ricardo Gómez llamaba a la demandante y la citaba en su oficina; dándose cuenta un día que le preguntaba sobre el color de su ropa interior, la cogía por la cintura.

A la pregunta, cómo recibe la demandante esos gestos del señor Gómez, la testigo dice que de forma “*angustiante*” y “*apática*”, advirtiendo que con el pasar de los días fue ella -la testigo- la que se convirtió en la persona que salvaba a la demandante de ese acoso insistente o permanente, explicando que acontecía dos o tres veces a la semana.

Cuando se le pregunta desde cuándo vio esa situación anterior, la señora Yenny Katherine Paz respondió que desde que entró a laborar en el año 2010, hasta finales de 2012, porque la demandante cambió de oficina; y que se retiró en el 2013, desconociendo el motivo por el cual le fue terminado el contrato de trabajo a la demandante.

Advierte la testigo que en el caso de la señora Pechene Valencia era obvio lo que ocurría y que la falta de denuncia lo era por conservar el puesto de trabajo.

En cuanto al comité creado para aliviar estas situaciones en el Banco, manifestó que era una instancia administrativa poco confiable, porque se ponía en riesgo el empleo.

Entonces, en ese caso, dijo que: “*era mejor callar que denunciar*”.

**-También se recibe testimonio al señor HARWIT BARONA GONZALEZ**, quien ha venido trabajando para el Banco Agrario desde el 14 de agosto de 2005, en cargos como Gerente de Zona y Director de Oficina.

En su declaración, el testigo manifiesta que la señora Sandra Lorena Pechene Valencia salió del banco porque se le terminó su contrato de trabajo el 09 de diciembre de 2015 y dice: “*no conozco ningún otro motivo*”. Cuando se le pregunta si a la demandante se le terminó el contrato por ser víctima de acoso laboral por parte del señor Ricardo Gómez, manifestó que no tuvo conocimiento.

Señala este testigo que cuando la demandante era directora, el jefe directo de ella era él, como Gerente de Zona, y, por tanto, era él quien calificaba el rendimiento de la demandante, señalando que para el año 2015 en lo comercial la calificación era aceptable, pero, en las competencias laborales (trabajo en equipo, liderazgo, enfoque de resultado, etc.) era no aceptable, es decir que presentaba dificultades en algunos ítems de evaluación.

Dice el señor Harwit Barona González que él le entregó la carta de despido a la demandante, pero, como ella no la aceptó, hubo dos funcionarios de la oficina como testigos, el uno, el señor Luis Enrique Chaux que era oficial de la oficina de Corino y el otro, la señora Ana María Marín que es la asesora comercial de micro finanzas. Advierte el testigo que minutos después a la entrega de la carta de despido, la señora Sandra Lorena Pechene presentó carta de renuncia que aporta como medio de prueba a folio 144, junto con la constancia de recibido por correo electrónico, a folio 145, documentos que se incorporan por la juez al expediente.

Finalmente, el señor Harwit Barona menciona que hace parte del Comité de Convivencia desde el 2014 y no conoció de queja o reclamo alguno por parte de la demandante, tampoco tuvo conocimiento de manifestación o de acto inmoral que se haya hecho en contra del señor Ricardo Gómez por parte de la señora Pechene Valencia.

**-En el interrogatorio de parte a la señora Sandra Lorena Pechene Valencia,** se le pregunta si era víctima de acoso sexual de parte del señor Ricardo Gómez y desde cuándo, y, en respuesta, la demandante expone que desde que entró a laborar para la entidad demandada, el 01 de diciembre de 2008, sintió que el citado señor la miraba de una manera distinta a como se mira un jefe – empleado. Que, a la fiesta que asistió ese año 2008 el señor Gómez la sacó a bailar y no le gustó como la cogía y que, a pesar de estar ella trabajando en Corinto, él la llamaba y le decía *“aquí solamente no es trabajar”, “aquí es lo que Ricardo diga”,* y que ella siempre lo evadió porque necesitaba el trabajo, aduciendo que tuvo que cambiar el número de celular a cada instante.

Dice que fue trasladada de Corinto a Santander a finales de 2009 y que el doctor Ricardo la llamó para decirle que ese traslado se lo debía a él. Que luego, en el año 2010, la trasladan a Cali y que fue más tormentoso porque él iba a su oficina y *“...venía a tocarme, me sobaba, yo le decía doctor a mí no me gusta que me toquen”*. Agrega que cuando él la llamaba a la oficina la invitaba a sentarse con él en una silla café y le decía: *“yo le puedo prometer un buen sexo”*, por ese motivo le decía a Yenny que la llamara dentro de diez minutos para no estar en la oficina de él más de ese tiempo.

Que en el año 2012 la trasladan a Corinto de directora y el señor Ricardo Gómez le reitera que ese traslado se lo debe a él, siguiendo su persecución en las reuniones de comité. Que, luego de eso, su jefe en ese entonces, el señor Harwit Barona, le dijo: *“mejor que se vino porque usted está en el ojo del huracán”*; y que en diciembre de 2015 ya ella lo enfrentó y le dijo que lo iba a denunciar, pero en la fiesta del banco cuando iba saliendo el señor Ricardo Gómez le dijo *“...Sandra Lorena las cosas se hicieron porque usted así lo decidió, usted hubiera salido conmigo no hubiera pasado lo que va a pasar”*, y que ahí comprendió que la iban a sacar del banco.

Que, a los días, dice la demandante, ella salía de vacaciones y que el 12 o 13 de diciembre, no recuerda bien, el señor Harwit Barona le entrega la carta de despido y cuando ella le pregunta por qué razones, si tiene que ver con las cifras, y él le dijo: *“...es personal, no laboral”*, razón por la que no firmó el despido y fueron llamados dos testigos.

Señala la demandante al final de su interrogatorio: *“...y me terminó el contrato el 30 de diciembre aun estando yo en vacaciones hasta el 5 de enero”*.

## **CONCLUSIONES:**

**1.** Sea lo primero, de cara al contenido del numeral 1, del artículo 11, de la Ley 1010 de 2006, y siguiendo la interpretación del Tribunal de cierre, a fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y

denuncias de acoso laboral, se regula la **presunción legal sobre la ineficacia del despido** que opera, cuando ocurre la terminación del contrato de trabajo dentro de los 6 meses siguientes a la queja o denuncia de la víctima, en relación con hechos constitutivos de acoso laboral, siempre que se verifique la ocurrencia de dicha conducta por la autoridad judicial o administrativa.

En este caso, como quiera que del análisis de todas las probanzas la terminación del contrato de trabajo a la señora Sandra Lorena Pechene Valencia, por parte del BANAGRARIO, se dio a partir del 31 de diciembre de 2015, y, en relación con las presuntas conductas de acoso sexual por parte del Director Regional del Banco Agrario de Colombia S.A., la demandante sólo vino a instaurar queja disciplinaria el 19 de enero de 2016, ante la Oficina de Control Disciplinario Interno del Banco Agrario de Colombia, queja que luego fue trasladada a la Procuraduría Regional del Valle, tal cual se desprende de la providencia que resuelve dicha investigación -fol. 135 a 140- y además, la denuncia penal por esos mismos hechos fue recibida por la Fiscalía General de la Nación el 10 de noviembre de 2018 -folio 32-, para la Sala, no alcanza a operar la presunción legal sobre ineficacia del despido, porque, tanto la queja como la denuncia por acoso sexual se instauraron con posterioridad al despido.

En otras palabras, como la demandante, antes de que se diera por terminado el contrato de trabajo, no adelantó algún procedimiento para poner en conocimiento los hechos por acoso sexual que ahora reclama, ni ante la empresa -a través del Comité de Convivencia Laboral como lo dispone el Capítulo X del Reglamento Interno de Trabajo-, ni otra autoridad, no opera dicha presunción.

No puede perderse de vista, para la procedencia de la presunción establecida en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, es necesario que se acredite la ocurrencia del hecho indicador, para lo cual, la carga de la prueba recae en la parte demandante, quien es la que debe conducir al Juez a la plena convicción que la conducta sí se materializó en el plano de la realidad, a través del uso de cualquiera de los medios de prueba

establecidos en la ley, pues el legislador no estableció restricción alguna.

De ahí que, solamente cuando se acredita el hecho indicador, que es el que le da vida jurídica a la presunción, es que puede hablarse que la carga de la prueba se invierte, y es al empleador al que le corresponde derruirla, acreditando que el hecho no sucedió o en su defecto, que tenía por objeto una situación distinta a la de generar acoso o malestar en la trabajadora.

**2.** Ahora bien, ante la orfandad de hechos probados relacionados con las denuncias por acoso sexual, antes de la terminación del contrato de trabajo, al examinar los medios de convicción aportados en el presente proceso, tampoco se obtiene la certeza suficiente de que la terminación del contrato de trabajo se produjo por causa de la negativa de la demandante de acceder a las pretensiones sexuales alegadas en la demanda, por parte del Director Regional del Banco.

Si bien con la declaración de la testigo YENNY KATHERINE PAZ ZÚÑIGA se logra evidenciar que el Director Regional del Banco, Ricardo Gómez, trataba con mucho afecto a la demandante, la buscaba en su oficina constantemente y la llamaba, tratando un día “... de dar un beso en el cuello, en la mejilla, a tocarle la oreja, el cuello...”, actos que según la testigo rechazaba la demandante y le generaban a ella “*angustia*”, y, que, de acuerdo a la demanda afectan su decoro y dignidad, esto es, constituyen conductas contrarias a la moral que debe regir en las relaciones de trabajo, lo cual es reprochable y no pueden ser disgregadas del concepto de acoso sexual en tanto generaron un «*ambiente laboral hostil*», debido a la intimidación que generó en la demandante; lo cierto es que la testigo sólo pudo dar cuenta de ese comportamiento del Director Regional hacia la demandante entre los años 2010 a 2012, más o menos tres años antes de la terminación del contrato de trabajo y por lo tanto, así se admitieran como ciertas estas conductas abusivas del superior, no son indicativas de que el despido se produjo por el rechazo de la demandante ante el comportamiento inapropiado del agresor, en esos años.

Como en el presente proceso no se aportaron otros medios de convicción que avalen con total certeza las imputaciones de agresiones de tipo sexual que menciona la demandante haber sido víctima en el año 2015, meses antes de su salida, no se puede inferir, razonablemente, que la terminación del contrato se produjo por tales rechazos de la demandante, hacia el presunto agresor sexual.

Con las versiones del testigo señor Harwit Barona González, tampoco se obtienen hechos indicativos de las causas del despido alegadas por la actora, pues, además de desconocer otros motivos diferentes a la expiración del plazo pactado como causa de despido de la ex trabajadora demandante, manifestó que él fue el jefe directo de ella para la época del despido y, si se mira la carta de despido, ésta aparece firmada por la Vicepresidente de Gestión Humana del BANAGRARIO.

Inclusive, al revisar la carta de renuncia del 09 de diciembre de 2015, suscrita por la demandante, sin tachas, e incorporada al proceso por el testigo Harwit Barona González, a folio 144, quien sostiene fue presentada por la demandante horas después al despido, no aparece ninguna mención de las conductas de acoso sexual, como causal de su renuncia, que pudiera siquiera tenerse como hecho indicador de las afirmaciones presentadas en la demanda.

Por el contrario, se puede leer claramente que la señora Pechené Valencia deja la siguiente anotación en la parte final: *“agradezco al Banco la oportunidad de trabajar en la entidad, y que me ha servido para mi crecimiento personal y profesional”*.

Ni siquiera con la grabación que se trae a folio 53 en medio magnético -CD-, que no fue cuestionada en su legalidad ni autenticidad, y que se alega por el apelante como mal valorada por la Juez de Instancia, aparecen probados los supuestos de hecho en que basa sus alegaciones, pues se trata de una reunión en privado donde participaron varias personas y se discute lo referente a la queja disciplinaria promovida por la demandante, pero, en modo alguno se aceptan hechos constitutivos de acoso laboral, menos sexual.

**4.** Si bien la Sala no desconoce los temores de la demandante, que pudieron impedir oportunamente las denuncias correspondientes de acoso laboral, en procura de proteger su empleo, en todo caso, luego de la valoración conjunta de los referidos medios de prueba aportados a este proceso, para la Sala no hay certeza de que el despido se haya producido por su negativa de acceder a las pretensiones sexuales alegadas, por una parte y por otra, dentro de la investigación disciplinaria adelantada por la Procuraduría Regional del Valle, como tampoco dentro del presente proceso se acreditaron los hechos del acoso sexual alegados, lo que impide aplicar la presunción del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, por falta de la acreditación de los requisitos para su nacimiento.

**5.** En apego a lo anterior, teniendo en cuenta la jurisprudencia citada donde la CSJSL reitera su doctrina, en torno a que la figura del plazo presuntivo se encuentra plenamente vigente para los trabajadores oficiales, calidad que ostentó la demandante frente al empleador Banco Agrario de Colombia; conforme a lo probado en el proceso, como no existe medio de convicción en donde se haya estipulado expresamente la exclusión del plazo presuntivo, pues en ninguna de las cláusulas del último contrato a término indefinido celebrado por las partes se observa disposición alguna en donde se haya renunciado al término presuntivo, por lo tanto, el banco podía acudir válidamente a la expiración del plazo presuntivo para la terminación de la relación laboral, sin tener a cargo indemnización alguna, al utilizar una causa legal para la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido por el Decreto Reglamentario 2127 de 1945, artículo 47 numeral a), y el artículo 53, literal b) del reglamento interno de trabajo del Banco Agrario.

Las consideraciones anteriores ameritan la confirmación de la decisión absolutoria impartida por la primera instancia.

## **8. COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA**

De conformidad con el numeral 1° del artículo 365 del CGP, aplicable a los procesos laborales por virtud del principio de

integración establecido en el artículo 145 del CPLSS, **ésta Sala condenará en costas de segunda instancia a la parte demandante**, por resultar desfavorable el recurso de apelación propuesto por su apoderado.

Las costas se fijarán por el Magistrado ponente, en la oportunidad procesal, a voces de los artículos 365 y 366 del CGP.

## 9. DECISIÓN

De conformidad con lo expuesto, la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### RESUELVE:

**PRIMERO.** - **CONFÍRMESE** la Sentencia Nro. 06 proferida el diecinueve (19) de noviembre del año dos mil diecinueve (2019), por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto, Cauca, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por la señora SANDRA LORENA PECHENE VALENCIA contra el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., por las razones expuestas en esta providencia.

**SEGUNDO.** - **Se condena en costas** de segunda instancia a la parte demandante y apelante, señora Sandra Lorena Pechene Valencia, a favor de la demandada.

La cuantificación de las agencias en derecho como se dijo en la parte motiva.

**TERCERO.** - **Devuélvase** el expediente al juzgado laboral de origen, previo registro de su salida definitiva.

**CUARTO.** - Por Secretaría de la Sala Laboral, **NOTIFÍQUESE**

**POR ESTADO ELECTRÓNICO** esta providencia a las partes y sus apoderados, y remítase copia a través de los correos electrónicos proporcionados para notificación, acogiendo los lineamientos establecidos en el Decreto 806 de 2020.

**NOTIFÍQUESE Y COMUNÍQUESE**

Los Magistrados,



**LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Firma digitalizada válida para  
actos judiciales y administrativos



**FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA**  
Magistrado

Popayán-Cauca



**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA**