



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

1

Medellín, veintiséis (26) de julio de dos mil veintidós (2022).

DEMANDANTE:	MARÍA ELENA TORO MONTOYA
DEMANDADA:	CORPORACIÓN INTERUNIVERSITARIA DE SERVICIOS -CIS- Y LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
TIPO DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DECISIÓN:	CONFIRMA

En la fecha, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, se reunió para resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta que se surte en favor de la parte demandante, frente a la decisión adoptada por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, el 29 de agosto de 2019, en el Proceso Ordinario Laboral adelantado por la señora **MARÍA ELENA TORO MONTOYA** en contra de la **CORPORACIÓN INTERUNIVERSITARIA DE SERVICIOS -CIS- y de LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN ESTA INSTANCIA:

DEMANDANTE: Solicita se revoque la decisión de instancia y se declare que las conductas desplegadas por el Director de la Escuela de Microbiología de la U de A frente a la actora, estuvieron precedidas de un constante acoso laboral, en la medida que fue separada de su cargo de coordinadora, sin motivación alguna; y que se presentó menosprecio, intimidación, aislamiento, persecución laboral, entorpecimiento, inequidad y desprotección en su contra.

CORPORACIÓN INTERUNIVERSITARIA DE SERVICIOS -CIS-: Solicita que se confirma la decisión en todas sus partes, dado que la mayoría de los hechos aducidos por la actora no lo fueron en realidad, tratándose de simples apreciaciones subjetivas narradas de una manera carente de objetividad. Que por el contrario, sus propios testigos permitieron apreciar diáfaramente que era ella quien realizaba conductas de acoso laboral frente a sus compañeros y subordinados, siempre con amenazas de despido y con imposición de jornadas laborales superiores a las 12 horas continuas.

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA: Aduce que debe considerarse que más allá de que la demandante haya narrado unos hechos que se extendieron luego del 21 de febrero de 2018, del análisis de las pruebas practicadas y de las piezas procesales que obran en el expediente, puede colegirse que la situación de acoso laboral que afirma haber padecido la misma, tuvo como causa una serie de actos que se materializaron en la fecha antes

indicada, cuando fue trasladada horizontalmente. No obstante, la demanda fue radicada el 1 de septiembre de 2018, fecha para la cual ya habían transcurrido más de los seis (6) meses con los que se disponía para ejercer las acciones derivadas del acoso laboral, motivo por el cual en el sub júdice se configuró el fenómeno procesal de la caducidad, existiendo en consecuencia un impedimento para que las pretensiones puedan ser resueltas de fondo.

Que adicionalmente, ninguno de los hechos en los cuales la demandante cimentó sus pretensiones fue probado en el proceso, habiéndose por el contrario demostrado que los mismos no ocurrieron y que las decisiones que se tomaron respecto a la actora estuvieron debidamente justificadas, las cuales en todo caso no implicaron una desmejora de sus condiciones laborales. Y frente a la supuesta destitución que la actora dice haber padecido en el mes de febrero de 2018, la misma no ocurrió.

La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por la Ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión:

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.

ANTECEDENTES:

PRETENSIONES:

Declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo vigente desde el 10 de junio de 2014, prorrogado hasta el 09 de junio de 2019, siendo la CIS la entidad intermediaria contratante y la UdeA la beneficiaria de la prestación del servicio. Que tanto el empleador como la UdeA están incurriendo en conductas propias de acoso laboral, tales como reducir la vigencia de su contrato, asignarle injustificadamente funciones diferentes a las que tenía y que implicaban un detrimento a su calidad de jefe del Banco de sangre, descalificarla y destituirla de sus funciones públicamente, amenazar al personal a su cargo de desvincularlos si la apoyaban y asignarle tareas propias del personal de oficios varios.

Y consecuencialmente, se ordene a las demandadas a reintegrar a la demandante al cargo de Coordinadora del Banco de Sangre, con las funciones que venía desempeñando y si es del caso sancionar a los culpables.

HECHOS:

- Que celebró contrato laboral a término fijo con la **CORPORACIÓN INTERUNIVERSITARIA DE SERVICIOS -CIS-** el 10 de junio de 2014, para desempeñarse en la UdeA como Coordinadora del Banco de Sangre y al servicio de medicina transfusional adscrito a la Escuela de Microbiología de dicha Universidad, teniendo a su cargo 34 funcionarios.
- Que el 19/02/2018 el Director de la Escuela de Microbiología Sr. Ricardo Velasco Vélez, la citó a las 2:30 pm para comunicarle que sería removida de su cargo, sin explicarle los motivos de dicha decisión y adjudicándole el mismo a un subalterno de

menores calificaciones académicas que ella; presentándose posteriormente dicho señor, el 21/02/2018 a las 7 a.m. en el Banco de Sangre, para comunicar al personal la destitución de la funcionaria, descalificando su liderazgo frente a su equipo de trabajo, diciendo que era incompetente para el mismo, y procediendo a trasladarla a un salón de reuniones con una silla “Rimax” como única herramienta de trabajo, sometida al aislamiento y desprestigio frente a su equipo de trabajo.

-Que el 14 de marzo de 2021, o sea un mes después, la CIS formalizó su traslado horizontal y la asignación de las nuevas funciones, entre ellas la de docente, cuando no estaba vinculada como tal, dejándola sin funciones durante unos meses y aislada en un salón de reuniones.

- Que el 16 de marzo de 2021 la CIS le notificó a la demandante de un proceso disciplinario que se adelanta en su contra por solicitud del Director de la Escuela, por dos puntos: Clima laboral y manejos administrativos, denuncia que constituye acoso laboral dado que se presentó sin ninguna prueba que sustentara la acusación, de la cual fue absuelta el 06 de abril del mismo año.

- Que por las intrigas de una minoría que no estaba conforme con las reglas, fue descalificada, ultrajada y destituida públicamente.

- Que constituye acoso laboral en su contra, amenazar con despido a quien la apoye, no renovar el contrato laboral porque denunció la persecución sufrida, convocar al personal para que hablen mal de la misma, bloquearle el correo electrónico institucional, dejarla sin funciones y asignarle el cargo de simple bacterióloga operativa.

SENTENCIA.

DECLARÓ próspera la Excepción de inexistencia de la obligación. Que entre la demandante y la CIS existió un contrato de trabajo a término fijo el cual inició el 14/06/2014 en el cargo de Coordinadora en el Banco de Sangre de la Clínica “León XIII” de la Escuela de Microbiología, hasta el 21/02/2018, fecha en la cual le fueron cambiadas sus funciones para continuar con la estructuración del proyecto denominado “Hemocentro” y la construcción de líneas de profundización de la Maestría en Microbiología, el cual finalizó el 09/06/2018, por vencimiento del término pactado. Que las demandadas no incurrieron en conductas propias de acoso laboral, absolviéndolas de las pretensiones de la demanda. Y Condenó en Costas procesales a la parte demandante y a favor de las demandadas.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

- **Competencia:** Consulta. Artículo 69 del C.P. del T. y de la S.S. Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, deben ser necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas.
- **Objeto:** Determinar si en el caso a estudio, las conductas desplegadas por el Director de la Escuela de Microbiología de la U de A respecto de la trabajadora demandante, configuran o no acoso laboral, y en tal caso, si se encuentran probadas. Veamos:
- :

ACOSO LABORAL

El artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, define el acoso laboral en los siguientes términos:

4

*“...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 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**”.*

Pues bien, aduce la parte demandante en su escrito de demanda, que las siguientes conductas desplegadas por su empleador deben ser catalogadas como acoso laboral, lo cual le permite solicitar el reintegro al cargo de Coordinadora del Banco de Sangre, con las funciones que venía desempeñando, veamos:

- * *Reducir la vigencia del contrato.*
- * *Asignar injustificadamente funciones diferentes a las que se tenían y que implican un detrimento a la calidad de jefe del Banco de sangre.*
- * *Descalificar y destituir de sus funciones públicamente a la actora.*
- * *Amenazar al personal a su cargo de desvincularlos si la apoyan.*
- * *y asignarle tareas propias de personal de oficios varios.*

PRUEBAS.

Al respecto, obra al interior del proceso la siguiente **prueba documental**:

- Copia del contrato de trabajo a término fijo de 1 año suscrito entre la demandante y la CIS, con fecha de inicio el 10/06/2014 (folios 351 a 354).
- Carta del 20/02/2018 suscrita por el Director de la Escuela de Microbiología de la UdeA y dirigida a la demandante para el proceso de empalme de la Coordinación del Banco de Sangre de la Escuela (folios 53 a 62).
- Carta suscrita por las partes el 21/02/2018 para el traslado horizontal de la actora y asignación de nuevas funciones (folios 173 y 355).
- Informe y solicitud realizados por el Director de la Escuela de Microbiología de la UdeA al Director Ejecutivo de la CIS el 08/03/2018, tendiente a estudiar si existe o no mérito para iniciar un proceso disciplinario a la demandante por el manejo administrativo y el microclima presentado en el Banco de Sangre (folios 101 a 125).
- Citación a descargos dirigida a la actora en fecha 16/03/2018, suscrita por la Asistente de vinculación de la Corporación InterUniversitaria de Servicios. (fl. 357).
- Carta del 06/04/2018 denominada “conclusión de audiencia de descargos” suscrita por la Jefe del Gestión Humana y Vinculación de la CIS y dirigida a la demandante (folios 16 y 356).

- Carta de terminación del contrato a término fijo de la demandante con fecha del 18/04/2018, por vencimiento del plazo pactado (folio 358).
- Carta del 21/05/2018 suscrita por la demandante y dirigida al Departamento de Recursos humanos de la UdeA exponiendo la existencia de acoso laboral (folios 37 a 41).
- Respuesta emitida por la CIS frente al reporte del presunto acoso laboral con fecha del 01/06/2018 (folios 42 a 45).
- Aviso de prórroga del contrato laboral de la CIS a la demandante con fecha del 07/06/2018, en aplicación del artículo 11 de la ley 1010 de 2006 (folios 17 y 359).

De la prueba testimonial se extraen las siguientes declaraciones:

Testigos parte demandante.

- Sr. Santiago Morales Gómez -Psicólogo, quien laboró en el Banco de sangre de la Escuela de Microbiología de la U. de A., afirmó haber laborado allí entre los meses de mayo y diciembre de 2017, expresando respecto al clima laboral de todo el equipo que allí prestaba los servicios, lo siguiente:

Preguntado: a que se refiere con decir que hubo una situación extraordinaria?

Respuesta: la situación es que hubo una denuncia al interior de la escuela anónima que hablaba de ciertas dificultades en las relaciones interpersonales o en la calidad de la interacción de algunos miembros del equipo de trabajo con la Coordinadora.

Preguntado: como estamos en un proceso de acoso laboral díganos si usted llevo a presenciar algún maltrato, grito o mala palabra del Director de la Escuela o de alguien hacia la demandante?. **Respuesta:** mi trabajo con la señora Maria Elena se desarrollo en las secciones llevadas a cabo en el Banco de Sangre, durante las cuales el trato de todos los participantes fue cordial y respetuoso, por fuera de ese contexto solo me consta el trato protocolario del día a día en la escuela.

Preguntado: para la realización de la intervención existía un diagnostico previo y de ser así quien lo había elaborado?. **Respuesta:** si existía un diagnóstico previo que había sido emitido por el comité de Clima, en el que se expresaba que las dificultades se referían a las relaciones entre la Coordinadora María Elena Toro y los miembros del grupo de trabajo...

- Sra. Marleny Amparo Aristizábal Medina (trabajó en el Banco de Sangre de la Escuela de Microbiología, en calidad de subalterna de la aquí demandante):

Preguntado: sabe usted porque se encuentra en esta audiencia como testigo?

Respuesta: si claro, por el acoso laboral que le hizo la escuela de Microbiología a la señora María Elena Toro Montoya.

Preguntado: indique las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se dio el acoso laboral que acaba de manifestar, indicando las personas y los hechos?

Respuesta: el 21/10/2017, el señor Ricardo Vásquez, cita a todo el personal del Banco de Sangre a una reunión extraordinaria, de la clínica león XIII..., esta reunión la hizo con el propósito de mirar el clima laboral del Banco de sangre, de los cuales dos o tres personas, fueron las únicas inconformes con la Coordinación que tenía la señora María Elena en ese momento..., después de esa reunión, en noviembre de 2017, nos cito la señora Paola Ríos y Eliana Ocampo, y nos dijo que si seguíamos apoyando a la señora María Elena no nos daba el contrato, luego contrataron a Santiago el Psicólogo para hacer un empalme del clima laboral con las personas que estaban inconformes..., en enero de 2018 Paola Ríos estuvo en el Banco de sangre, sin autorización previa de la señora María Elena que era la directora, interrogando a

todo el personal, y con palabras muy convincentes trataba de decir a todos los compañeros que la señora María Elena no era buena líder.

Preguntado: *a usted le consta o presencié directamente que la señora Paola Ríos le decía a los compañeros de trabajo de la señora María Elena que ella no era una buena líder?* **Respuesta:** *no lo presencie, pero fueron comentarios de los compañeros.*

Preguntado: *usted le consta si la señora María Elena fue presionada en su lugar de trabajo y en caso afirmativo indique el nombre de las personas?* **Respuesta:** *si fue presionada, por Ricardo Vásquez, Paola Ríos y Eliana Ocampo.*

Preguntado: *indique la forma o manera en que las personas que usted acaba de mencionar presionaban a la demandante?* **Respuesta:** *en las reuniones que realizaban sin la presencia de María Elena, por los correos electrónicos o mensajes de voz, no recuerdo el contenido de esos correos electrónicos, pero sabe que eran molestos, porque se referían a ella como en malos términos, pero no recuerda cuales eran esas palabras.*

Preguntado: *usted recuerda las palabras que empleo el señor Ricardo para informar que la señora María Elena ya no continuaba como coordinadora del Banco de sangre?*

Respuesta: *textualmente no me acuerdo bien, pero solo se que dijo que a partir de ese momento, la dirección quedaba a cargo de Javier Patiño. El cual me pareció muy raro porque Javier había estado en los dos cierres del Invima siendo él, el coordinador de calidad en ese momento.*

Preguntado: *en respuesta anterior usted manifestó que una de las formas en que se presionaba a la señora Toro era en reuniones en las que ella no estaba, como eran esas presiones en que consistían?* **Respuesta:** *consistía en que Lucy, Erica, Alejandro, ponían quejas de ella porque era muy estricta, pero realmente ella no veía en que era estricta, si era muy organizada en su trabajo, y la presión provenía de ellos.*

Preguntado: *usted afirma que no sabe que hacia la señora Toro en el computador de la sala de reuniones, pero también afirma que el trabajo que tenía era de docencia, porque afirma esto, si también dijo desconocer que hacia la señora Toro?* **Respuesta:** *porque ella me dijo que estaba haciendo un proyecto de Hemocentro, pero como yo no entendía que estaba haciendo, yo no le preguntaba nada, y afirme que era de docente porque ella me lo dijo.*

Y de las declaraciones de Olga María Arrieta (Coordinadora Extensión - folio 376), Sandra Patricia (jefe de talento Humano – folio 382), José Ricardo Velasco (director de la Escuela de Microbiología – folio 389), Eliana María Ocampo (Coordinadora administrativa y financiera – folio 404), Paula Andrea Ríos (Coordinadora de Bienestar – Folio 408) testigos de la parte demandada al unísono manifestaron que era la señora María Elena quien generaba riesgos en el clima laboral del Banco de Sangre de la Escuela de Microbiología de la UdeA, dada su fuerte e impositiva forma de manejar el personal; que la demandante era la Coordinadora del Banco de sangre de la Escuela, y tuvo un traslado horizontal de funciones, pasando a ser la Coordinadora del proyecto de Hemocentro y a Coordinar el diplomado de medicina transfusional, pero la denominación de su cargo, horario o salario continuaron en iguales condiciones.

No puede dejarse de lado como el empleador tiene facultad para realizar traslados, siempre y cuando el trabajo se desarrolle en condiciones dignas y justas, y que las decisiones sean proporcionales y respondan a las necesidades del servicio¹, así se expresó por la Corte Constitucional en sentencia T-104 de 5 de marzo de 2013. M.P. Dr. Mauricio González Cuervo:

¹ Consultar, entre otras sentencias, las siguientes: T-247 de 2002, T-483 de 1993, T-335 de 2000, T-611 de 2001, T-065 de 2007 de la Corte Constitucional.

"4.1. Ejercicio y límites de la figura del ius variandi. (Reiteración de Jurisprudencia)

La jurisprudencia constitucional en reiteradas oportunidades ha estudiado la figura laboral del ius variandi, por medio de la cual el empleador tiene la facultad para modificar las condiciones de trabajo de sus empleados, entre ellas, la posibilidad de ordenar traslados a diferentes lugares. Si bien la administración pública cuenta con una amplia discrecionalidad para ordenar los mencionados traslados, esta no puede ser una decisión arbitraria y debe respetar los postulados constitucionales en relación con la necesidad de desarrollar el trabajo en condiciones de dignidad y los derechos fundamentales del trabajador. La decisión debe estar plenamente sustentada en verdaderas necesidades del servicio y tener en cuenta las circunstancias particulares de cada trabajador y su familia para no desmejorar de manera sustancial su situación." (Resaltado fuera del texto de origen)

7

De lo anterior concluye la Sala que ni la prueba documental ni la testimonial permite demostrar de manera fehaciente y suficiente la existencia de un acto discriminatorio o de un verdadero acoso laboral ocasionado a la demandante por parte del empleador demandado, encaminado a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, o desmotivación en el trabajo.

Y es que de la prueba antes referida se puede colegir que el traslado horizontal de funciones fue un acuerdo concertado entre la demandante y el Director de la Escuela de Microbiología, que no presentó reducción o desmejora de las condiciones laborales o salariales de la primera.

De igual forma, vislumbra la Sala que no se demostró por la parte actora que los actos públicos realizados por el demandado, fueron actos descalificadores o intimidantes frente a la demandante; por el contrario, los testigos manifestaron que el Director de la Escuela siempre exalto públicamente la labor desarrollada por ésta; que a la demandante se le conservó el sitio de trabajo por ella escogido, y se le dotó con las condiciones necesarias para su labor; y que es cierto la existencia del proceso interno o investigación interna por acoso laboral, al realizarse el reporte del mal clima laboral, pero el mismo se dio por los subalternos de la demandante frente a ésta y no por el comportamiento del Director de la Escuela hacia la actora.

Finalmente, en los hechos de la demanda la actora argumentó como actos de acoso laboral la negativa de cambio de horario laboral solicitado o el bloqueo del correo electrónico institucional, olvidando que dichos actos hacen parte de la autonomía Universitaria y del ius variandi del empleador, aunado a que debido al nombramiento de nuevo Coordinador del Banco de sangre, la actora no podía conservar el correo de dicha área.

En conclusión, vislumbra la Sala que los actos efectuados por el empleador hacen parte del ejercicio del "ius variandi" que se deriva de uno de los elementos propios del contrato de trabajo, cual es, el de la subordinación, contemplado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo; razón suficiente para no acceder a las pretensiones de la demanda y declarar que el empleador no realizó actos de acoso laboral en contra de la parte actora. **CONFIRMA.**

Sin **Costas Procesales** de 2ª Instancia. Consulta.

En mérito de lo expuesto, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

DECIDE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín el 29 de agosto de 2019, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por la señora **MARÍA ELENA TORO MONTOYA** en contra de la **CORPORACIÓN INTERUNIVERSITARIA DE SERVICIOS -CIS- Y LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**”, según las consideraciones de esta sentencia.

SEGUNDO: Sin **Costas Procesales** de 2ª Instancia.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Los Magistrados,



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

**EN AUSENCIA JUSTIFICADA
MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**