

## **REPÚBLICA DE COLOMBIA**



### **RAMA JUDICIAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN Medellín, trece (13) de octubre de dos mil veintidós (2022)**

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso especial de acoso laboral instaurado por NATALIA ANDREA FRANCO CATAÑO en contra de LANGUAGE CENTERS NETWORK S.A.S - LCN IDIOMAS S.A.S (Radicado 05001-31-05-008-2021-00017-01).

### **ANTECEDENTES**

La demandante inició este juicio con el fin que se ordene la cesación de las conductas constitutivas de acoso laboral desplegadas por LCN Idiomas S.A.S, se tomen las medidas correctivas de parte de la demandada y se impongan las sanciones contenidas en la Ley 1010 de 2006.

En respaldo a sus aspiraciones narró que celebró un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada el 26 de noviembre de 2019, para desempeñarse como Directora de Talento Humano, siendo el salario ofrecido por un valor de \$4.800.000, aunque para el momento de la contratación se informó que sería de \$2.800.000 más un bono por la suma de \$1.400.000 no constitutivo de salario. Entre sus funciones estaban coordinar y dirigir el área de talento humano, encargarse de los procesos de selección, contratación, supervisión de personal y revisar y gestionar los indicadores de desempeño. El 15 de febrero de 2020 sufrió un accidente de tránsito junto con su compañero permanente Eduin Arley Urrego, donde sufrió múltiples

traumatismos entre ellos, un infarto cerebral y un trastorno neurocognitivo que consiste en desorientación de tiempo y espacio y problemas de almacenamiento de información - memoria, por lo que fue sometida a tratamiento médico y debió iniciar terapia para realizar funciones básicas diarias, como comer, leer, escribir, sumas y restar, requiriendo de un tercero para su alimentación y de recordatorios de todos los eventos de su vida diaria. En julio de 2020 se trató de reintegrar por parte de los médicos tratantes, resultando imposible, momento desde el cual Morgan Rudy Borderie como su jefe inmediato inició una conducta de persecución laboral con constantes manifestaciones referentes a que no era profesional y que no servía para el puesto, además de realizarse retenciones indebidas del salario, amenazarla con llevarla a la cárcel endilgándole la comisión de unos delitos y serle suspendido un bono no constitutivo de salario, situaciones que encuadran en los literales c, f, k y m del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006. Indicó que dentro de la empresa no existe Comité de Convivencia que le permitiera solicitar una defensa adecuada por lo que decidió interponer denuncia de acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo, cuya acción administrativa no ha tenido avance y generó aumento del acoso.

LCN IDIOMAS S.A.S en respuesta dada al libelo se opuso a las pretensiones, aunque aceptó la contratación laboral de la demandante en el cargo de Directora de Talento Humano en la fecha indicada, aclaró que la misma terminó el 09 de abril de 2022 por justa causa en virtud del reconocimiento de la pensión de invalidez de la trabajadora. Afirmó que el salario y bono pactado quedó planteado desde el proceso de selección, último que cesó no solo para su caso. Señaló no constarle su enajenación mental ni condición de salud por estar contenida en un documento con reserva legal, pero enfatizó que la trabajadora en ese tiempo de incapacidad continua, activó trámites judiciales y administrativos y terminó su posgrado, negando retenciones indebidas y anotando la existencia del comité de convivencia, al paso que señala que jamás se presentaron conductas de acoso laboral mientras estuvo vigente el contrato de trabajo correspondiendo a la demandante asumir la sanción del artículo 14 de la Ley 1010 de 2006 por temeridad de la queja. Como medios exceptivos formuló los que denominó: buena fe del demandado, abuso del

derecho a litigar y mala fe de la demandante, inexistencia de las conductas de acoso laboral y falta de legitimación en la causa por activa.

En ese marco procesal, y surtido la totalidad del trámite, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia el 19 de agosto de 2022, oportunidad en la que ABSOLVIÓ a LANGUAGE CENTERS NETWORK S.A.S - LCN IDIOMAS S.A.S de las pretensiones invocadas por la demandante por no encontrarse acreditada ninguna conducta constitutiva de acoso laboral. DECLARÓ probada la excepción de inexistencia del acoso laboral. CONDENÓ en costas a la demandante, fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.000.000.

La Sala conoce el asunto en el grado jurisdiccional de consulta que establece el artículo 69 del CPTSS en tanto resultó la providencia totalmente desfavorable a los intereses de la parte promotora del litigio, sin ser interpuesto recurso de alzada.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

### **CONSIDERACIONES**

Atendiendo entonces el grado de consulta, se tiene que el problema jurídico que corresponde a la Sala resolver se circunscribe en definir, si la demandante fue víctima de actos que constituyen acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 estando vinculada a LCN Idiomas S.A.S y, como consecuencia de ello, habrá de analizarse si para el caso es aplicable el tratamiento sancionatorio dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.

Es preciso anotar que no es objeto de oposición que la demandante estuvo vinculada a la sociedad demandada a través de un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñarse como Directora de Talento Humano, relación que inició el 26 de noviembre de 2019 (Págs. 72-75 Archivo 01) y feneció el 09 de abril de 2022 (Págs. 167-168 Archivo 12) estando en trámite

el presente proceso, fecha en la que la parte empleadora decidió dar por terminado el contrato con justa causa dado el reconocimiento prestacional por invalidez, acudiendo al artículo 33 de la Ley 100 de 1993.

Bajo ese panorama, se tiene para resolver que el acoso laboral se encuentra definido por la Ley 1010 de 2006, como 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.

El objetivo de la ley descrita, fue precisamente el crear herramientas para proteger a las personas del ultraje en el marco de las relaciones de trabajo, a través de medidas de diversa índole, - entre preventivas y sancionatorias -, con el propósito de evitar, corregir y castigar el acoso laboral, que según lo reconoció la ley en su artículo 2° puede presentarse bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento laboral, desprotección o inequidad laboral.

Para el caso, endilga la actora a la demandada, que desde el accidente de tránsito sufrido el 15 de febrero de 2020, fue víctima de maltrato, discriminación y persecución laboral; haciendo referencia en la demanda, a casos puntuales que encuadra en los literales c, f, k y m del artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, y que determinó ante el Ministerio del Trabajo (pág. 87 Archivo 01) así como en la oportunidad procesal de su interrogatorio de parte como: agendamiento de tareas y citación a reuniones estando incapacitada, discriminación salarial, desprestigio y descalificación profesional y amenazas de llevarla a prisión por determinadas faltas y delitos cometidos dentro de la empresa.

Bajo tales conductas, endilga responsabilidad en quien fungió como su empleadora, entendiendo en coherencia con la respuesta emitida por el Ministerio del Trabajo el 27 de julio de 2020 dirigida a la demandante (Págs. 87-93 Archivo 01) que lo que se pretende por este mecanismo judicial especial

es la sanción al empleador por acción u omisión por ser quien tiene a su cargo el deber de prevenir y corregir las conductas de acoso, y aunque se le puso de presente a la trabajadora la posibilidad de buscar sanciones personales en cabeza de quien directamente cometió la conducta sancionable, no fue su elección, y por tanto, no es el asunto sometido a discusión en esta oportunidad.

En ese entendido, la carga de la prueba debe ser asumida por la trabajadora que padece este hostigamiento y en este ámbito del acoso laboral, hay lugar a su presunción, si se logra acreditar la ocurrencia repetida y pública de los comportamientos enlistados en la ley – artículo 7° Ley 1010 de 2006-, con la posibilidad de la contraparte de controvertir las pruebas en aras de demostrar que los hechos que dieron lugar a tal proceso no ocurrieron o que, en caso de haber tenido lugar, no configuran la conducta de acoso laboral, figura que no opera cuando los actos acaecen en privado por no ser evidentes y manifiestos tornándose la actividad probatoria en más exigente, debiendo precisarse además que solo excepcionalmente un acto hostil resulta suficiente para dar paso a la acreditación buscada por la activa, lo que penderá de la apreciación que se haga de parte de la autoridad judicial en este caso.

De modo que la demandante podía valerse de la confesión del hostigador, el testimonio de terceros y la documental para demostrar la existencia de las conductas constitutivas a su juicio de acoso laboral.

En el asunto la promotora del juicio, se abstuvo de determinar y citar al sujeto activo o autor del acoso laboral que se encuentran enlistados en el artículo 6° de la ya plurimentada Ley 1010. Como prueba documental para demostrar por vía de representación la existencia de los hechos, trajo la constancia de mails cruzados con la señora Patricia Batista Canelón - Asistente de Dirección General, en los que se verifica para el mes de julio de 2020, una información de dineros pagados en exceso por concepto de incapacidades para los meses de abril a junio de ese año, con la procedencia de una compensación futura partiendo de una jurisprudencia citada, además de comunicarse la suspensión del bono no constitutivo de salario por vivienda a partir del 31 de julio de 2020, sin perjuicio de ser retomado más adelante (Págs 104-110 Archivo 01), dando

la posibilidad de reembolsar el 33% recibido de forma adicional a lo que le correspondía, o proseguir con la compensación, poniéndole en conocimiento la posibilidad de incurrir en el delito de “*aprovechamiento de error ajeno o caso fortuito*” (Pág. 111-112 Archivo 01).

También para el 10 de agosto de 2020 la señora Batista Canelón envió la respuesta a una petición que radicó la demandante el día 02 de ese mes, en la que se le comunica los valores adeudados por los pagos adicionales ya referenciados, y por el bono de vivienda, en tanto se pagó para el mes de diciembre el total de \$1.400.000 cuando correspondía a \$700.000 (Págs. 114-115 Archivo 01). Ya para el 27 de agosto de 2020 y como respuesta a igual petición, se emitió misiva escrita donde se dieron a conocer las razones de la suspensión del bono, acudiendo al contenido del anexo al contrato de trabajo, se negó el envío de las actas del Comité de Convivencia por ser de carácter reservadas, y sobre las medidas tomadas frente a su caso se señaló la abstención al respecto, por no presentarse queja ante el Comité, sino directamente al Ministerio del Trabajo (Págs 116-117 Archivo 01).

Ante la Fiscalía General de la Nación se presentó contra Natalia Andrea Franco Cataño denuncia de parte de Morgan Rudy Borderie como representante legal de la sociedad hoy demandada por Fraude procesal (Págs. 94-103 Archivo 01 y 63-67 Archivo 12), y de parte de Patricia Batista Canelón por Falsa denuncia contra persona determinada y fraude procesal el 27 y el 05 de agosto respectivamente (Págs. 55-67 Archivo 12).

También fueron aportados los comprobantes de pago desde la segunda quincena de noviembre de 2019 y hasta el 30 de julio de 2020 (Págs. 63-71 Archivo 01) de donde se evidencia el reconocimiento para diciembre de 2019 por \$1.400.000 por concepto de “*bono no constitutivo de salario*”, y un pago en cero pesos (\$0.00) para la quincena del 30 de julio (Pág 71 archivo 01) por “*compensación por pago de sumas en exceso*”.

Como prueba testimonial, la activa trajo al testigo MATEO ANDRÉS GÓMEZ ARROYAVE, quien se desempeñó en la sociedad demandada como Director

administrativo y financiero. Afirmó que en efecto el salario de los directores estaba en \$2.800.000 más un bono de vivienda por valor de \$700.000. Señaló que Natalia Andrea Franco tuvo un accidente en febrero de 2020 a partir del cual no regresó a trabajar, solo en las ocasiones en las que se lo pidieron estando incapacitada. Explicó que con Natalia se presentó un error en la liquidación del bono para diciembre de 2019 de parte de la analista de nómina Marta Isabel Bolaños, que luego fueron devueltos por compensación sobre el valor del mismo bono, y que para los meses de abril a junio de 2020 se pagó el salario en un 100% porque solo hasta junio se dio la directriz del porcentaje sobre el que se debían calcular las incapacidades. Indicó que el bono se dejó de pagar a Natalia por orden dada en razón a sus incapacidades porque no estaba laborando físicamente, siendo la única a quien se le canceló el beneficio luego de iniciada la pandemia, ya que al resto, se le disminuyó el salario en un 70%, 50% o 34% pero a nadie se le quitó el 100%. Que por temas de rotación en la pandemia para evitar incumplimientos, se le pidió ayuda a Natalia con temas de seguridad social, selección y algunas notificaciones pero como no podía, se le dijo a la hermana, a quien se le pagaba. Adujo que en dos oportunidades que Natalia debió ir a la oficina le llamaron la atención, agregando que el gerente puso en entredicho el accidente de tránsito padecido en tanto señaló haber sido ella la causante, se le acusó de haber actuado en detrimento de la empresa, la trataba de forma grosera en reuniones, le mandaba las razones con su asistente, desacreditaba sus funciones dejando en entredicho su formación, la amenazó con llevarla a la cárcel y le imponía tareas estando incapacitada. Indicó que estando la demandante incapacitada fue modificada el acta de calidad para nombrarlo como Director de Talento Humano encargado por ser necesario el movimiento para despedir a dos personas, estando en cabeza suya los descargos correspondientes. Agregó que para 2020 se conformó el Comité de Convivencia, pero a finales de marzo salieron varias personas quedando nuevamente incompleto sin suplirse ni reactivarse el mismo.

Es a partir de estas probanzas que debe desprenderse la acreditación de las conductas enrostradas como de acoso laboral, encontrando una insuficiencia probatoria para ese efecto por las razones que pasan a exponerse.

En el orden de las conductas endilgadas, se atribuye comentarios hostiles y una descalificación humillante y profesional en presencia de los compañeros – literales c y f artículo 7º- cuya única prueba al respecto es la declaración del señor Gómez Arroyave, quien indicó que el señor Morgan desacreditó las funciones de la demandante, y que a ambos en varias oportunidades los trató de no profesionales poniendo en entredicho su formación; sin embargo, tal dicho se queda corto, en tanto la sola enunciación no se constituye en probanza irrefutable de este hecho, por un lado, porque no detalla las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que esos hechos se presentaron con el fin de apreciar y valorar si en efecto se trató de expresiones verbales ofensivas con las que el gerente pretendiera debilitar a la trabajadora y a su buen nombre, siendo desconocidos los términos en que esa aludida desacreditación acaecía, en presencia de quiénes se daba y el factor cuantitativo de su ocurrencia, no siendo suficiente para endosar esta agresión en la modalidad de maltrato, que el testigo advirtiera haber puesto el señor Morgan en entredicho la causación del accidente sufrido por la demandante, porque en los precisos términos se desconoce el dicho revelado y el contexto o intención de la aseveración.

En cuanto a las amenazas de poner en prisión a la demandante, es patente que la pasiva por medio de su gerente y su representante legal suplente presentó denuncia penal contra la demandante por presuntos delitos cometidos en momento previo y posterior al accidente acaecido; no obstante, el material de prueba en conjunto, no muestra que tal circunstancia se haya puesto en evidencia de los compañeros de trabajo o se haya hecho pública ante quienes eran colaboradores de la empresa, siendo claro y patente que el solo hecho de promover el aparato judicial en contra de la demandante por una irregularidad en unos pagos, no sustenta una lesión a los derechos a la intimidad y el buen nombre de la trabajadora, porque bien pudiera pregonarse ello de todos los asuntos en los que la parte patronal encauza la comisión de un delito por uno de sus trabajadores y pone la investigación en manos de la justicia, situación que no varía por el hecho de encontrarse incapacitada, pues precisamente se trató de hechos que ocurrieron en ese lapso, derivados de la renuencia de la trabajadora para devolver los dineros que recibió en exceso.



Es claro que el mail del 16 de julio de 2020 remitido por la Asistente de la Dirección General (Pág. 111-112 Archivo 01) no luce del todo apropiado e imputa una posible conducta delictiva a la trabajadora, quien se encontraba disfrutando de una incapacidad bajo condiciones médicas importantes, pero es que ello no tiene la entidad necesaria para ser valorado como es pretendido, pues no se encuadra en la conducta repetida y sistemática que busca derruir la Ley 1010, pues todo lo ocurrido, no es dable entenderlo como una secuencia de actos de hostigamiento, sino que se trató de un hecho que se presentó entre las partes y que generó un ambiente de tensión personal que dio lugar a denuncias penales, dado que la demandante también acudió a la Fiscalía para promover la investigación de Patricia Batista Canelón por constreñimiento ilegal, calumnia e injuria – SPOA 20200370257332-, lo que ocurrió previo a las denuncias formuladas por los representantes legales de la convocada, situación que a juicio de esta Sala no denota una intención de destruir la reputación de la demandante ni perturbar la relación de trabajo en el contexto del acoso laboral, no encontrándose abarcadas las características de la prueba, dentro de las que está la manifestación sustancial, que hace alusión a las razones que se derivan de los diferentes medios probatorios para aseverar la existencia o inexistencia de los hechos.

También se aduce un trato discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales – literal k artículo 7º-, encontrando en este punto que, ello tiene que ver con la suspensión del bono para vivienda otorgado desde el inicio de la relación laboral a través del anexo al contrato de trabajo (Págs. 76-77 Archivo 01), y el pago deficitario de salarios estando la actora incapacitada. Lo que evidencia esta Sala de Decisión, es que el bono entregado por mera liberalidad por la suma de \$700.000 de manera mensual era no constitutivo de salario, cuya finalidad en voces de la demandante y el testigo era el cubrimiento de entre otras cosas, el pago de los servicios públicos, beneficio otorgado a los directores de la compañía, los líderes académicos y comerciales y algunos docentes, estipendio que fue suspendido para el mes de julio de 2020 en el caso de la señora Franco (Págs. 104-105 Archivo 01) en aplicación a la cláusula segunda del anexo al contrato rubricado, que en su tenor literal

estableció: *“toda vez que los recursos reconocidos en la presente acta se otorgan de manera unilateral por parte del empleador, éste se reserva la posibilidad de reconocer, suspender, modificar y/o suprimir en cualquier momento el pago de éstos en forma temporal o definitiva, sin que tal determinación implique una desmejora en las condiciones laborales del trabajador y así lo acepta el mismo con la firma de este documento”*. Por manera que a más de estar facultado el empleador para suspender el reconocimiento de esta prebenda por el carácter voluntario atribuido desde el momento de la contratación, mismo que según dicho de la propia demandante no retribuía propiamente el servicio prestado ni se signa a un propósito remunerativo, se despoja su incidencia vinculante y la correlativa obligación de seguir siendo reconocido, ya que estos beneficios unilaterales no tienen la virtualidad de ser perpetuos, y pueden ser revocados o modificados, pues la liberalidad nace de la autodeterminación y no es dable que sea impuesta (Ver SL2547-2019, SL4233-2021 y SL3141-2022), siendo claro por demás que por cuenta de la parte final del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, hubo un acuerdo entre las partes orientado a especificar la naturaleza este bono, lo que se hizo de forma expresa, clara, precisa y detallada con aceptación evidente de tales condiciones de parte de la trabajadora. No siendo ello poco, estaba en cabeza de la demandante demostrar que de cara a su situación, a las demás personas que también venían disfrutando de ese beneficio, se les siguió reconociendo y que por tanto, fue la única empleada de la sociedad a quien se le cesó tal reconocimiento económico.

Sobre los salarios, es claro que la demandante se encontraba incapacitada desde la data en que se presentó el accidente de tránsito (Págs. 14-15 Archivo 01), por lo que lo que venía recibiendo era el pago de ese subsidio por incapacidad, evidenciando los comprobantes de pago que las quincenas en estado de normalidad correspondían a \$1.400.000, siendo disminuidas desde el mes de febrero en \$933.338 que equivale al 66.66% o lo que es lo mismo a las dos terceras partes, como bien procede cuando la cesación de actividades por enfermedad supera los 2 días y se extiende hasta el día 90, siendo notorio que para abril, mayo y junio de 2020 la demandante recibió el pago eventual de su salario de \$2.800.000, situación que al ser percatada por la demandada,

procedió con una compensación para el 30 de julio de 2020, generando un pago en ceros en la nómina que no se censura como un acto abusivo, pues la demandante ya contaba con la suma que para esa quincena le era dable recibir y fue pagada de más en los meses anteriores.

Bajo tales condiciones, no puede hablarse de una disminución salarial injustificada y menos de un trato diferenciado con carencia de justificación y proveniente de la condición física y mental que para esa época estaba presentando la demandante en razón al accidente sufrido y que le generó politraumatismos que le impidieron seguir prestando el servicio, pues se trató de situaciones que aunque presentadas en un momento de indefensión de la trabajadora por estar en condición de enfermedad, de manera alguna privaron a la demandante de acceder a prerrogativas pactadas o disminución de las mismas bajo un contexto de discriminación o desigualdad, o por lo menos, en este escenario no fue así demostrado.

Finalmente ataca la activa la negativa injustificada de la demandada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias o vacaciones cuando se dan las condiciones legales – literal m artículo 7º-, lo que encuadra en el hecho de las tareas asignadas en estado de incapacidad y la citación a reuniones, eventos que tampoco tienen respaldo probatorio idóneo, pues si bien el deponente Gómez Arroyave adujo que la demandante asistió en dos oportunidades a la empresa estando incapacitada donde se le hizo un llamado de atención, y que por necesidad dada la rotación presentada por razones de la pandemia se requirió de sus servicios, no existe constancia de las datas en las que esas reuniones se llevaron a cabo, ni fue arribado vestigio para demostrar que la posible concurrencia a las instalaciones de la empresa se haya dado por coerción o solicitud imperativa de parte de la compañía estando en licencia por enfermedad, sin ser inadvertida la contraposición existente entre los dichos de la demandante y el testigo cuando se refieren a la finalidad de las 2 reuniones enunciadas, llamando poderosamente la atención que el testigo señalara que la presencia de la trabajadora se dio en junio, mes mismo en el que según el historial de incapacidades (págs. 14-15 Archivo 01) la trabajadora tuvo una interrupción de este subsidio del día 19 al 24 sin certeza

de lo ocurrido en el plano laboral para estos días, a más que en el escrito de demanda se anuncia un intento infructuoso de reintegro de parte de los médicos en igual época, por lo que mal pudiera concluirse bajo tales condiciones, que la demandante fuera relevada de su tiempo de recuperación por una imposición desconsiderada de la sociedad empleadora para concurrir a hacerse cargo de alguna de sus obligaciones de índole laboral, que por demás resulta absurdo e insostenible aunque fuera ese el deseo de la empresa, dado el escenario evidenciado en la prueba neuropsicológica realizada el 30 de julio de 2020 por la Universidad CES donde se consignó que la paciente no podía salir sola, había perdido la escritura, tenía procesamiento lento de la información, contaba con disfunción ejecutiva y no sabía los números ni reconocía el dinero, debiendo estar generalmente acompañada (págs. 78-79 Archivo 01), generando ello cuestionamiento en cuanto a que su estado de salud y las restricciones en actividades básicas le permitiera como lo adujo la demandante entregar la gestión del área académica, o según la versión del testigo, se presentara para resolver un inconveniente con dos profesores, sin siquiera sugerir el acompañamiento de un tercero, ni la dificultad que tales labores pudieron acarrear.

En igual sentido, no puede hablarse de una asignación de tareas que debiera satisfacer en su período de incapacidad la demandante, pues aunque se adujo por Mateo Gómez que se requirió de su ayuda, también aclaró que ella se materializó por medio de la hermana de la demandante de la que se desconoce su profesión, a quien se le remuneraba por esa labor, por lo que los quehaceres laborales que pudieron atribuírsele a la vinculada, fueron realizados por una tercera persona y no propiamente por la demandante, y tampoco se hizo en su nombre o para su colaboración, pues ello lo revela la retribución a persona distinta por el trabajo realizado, ignorándose la injerencia o intervención que pudiera tener Natalia Franco en el desarrollo de esa actividad, pues no se cuenta con ninguna probanza que dé cuenta de órdenes o instrucciones de la parte empleadora para ese fin, ni de los trabajos que tuvo que realizar o haya desplegado en todo el tiempo en que su condición de salud le impidió retornar a su lugar de trabajo, siendo lógico aseverar que si ello ocurrió, lo tuvo que ser a través de medios electrónicos, pues no acudía a la

empresa y es evidente que de ese modo se impartía la comunicación con la actora, sin que al respecto se hayan remitido las respectivas constancias, como si ocurrió para demostrar la suspensión de su bono y la reclamación de reembolso de dineros.

Bajo todos los anteriores derroteros, encuentra esta colegiatura que a más de no determinarse de manera expresa y fehaciente el sujeto activo de donde provinieron esas conductas, pudiendo desprenderse de los medios de convicción y lo narrado por la actora en la etapa de práctica de pruebas que ello pudo tener origen en el Gerente Morgan Rudy Borderie y la Asistente de Dirección General y Representante Legal suplente Patricia Batista Canelón, no se encuentra demostrada una reiteración evidente de comportamientos arbitrarios, violentos, ultrajantes o tendientes a menoscabar la autoestima de la trabajadora y tampoco un trato diferenciado carente de razonabilidad que lleven a dar razón a los argumentos de la demanda y establecer unas comprobadas conductas que se constituyan en acoso laboral.

Es evidente que entre las partes existió una relación de tensión por circunstancias de índole económico que se escaló a la Fiscalía, pero ello *per se* no puede catalogarse como un hostigamiento dentro de la relación de trabajo, pues no basta con probar cualquier acto indebido o despojado de justicia proveniente del empleador, o jefe inmediato, sino que se trata de una responsabilidad probatoria rigurosa que de cualquier modo debe demostrar en su sentido estricto que hubo una presión laboral tendenciosa y un tratamiento coercitivo con miras a lograr la denigración de la trabajadora o el abandono de su puesto de trabajo, dimensión que no se evidencia en el asunto que nos ocupa ni es dable ser extraída de secuelas emocionales que se hayan enmarcado en la demandante, pues ella si está presente pero es derivada de los traumas padecidos en el accidente que le han dejado resultados físicos y médicos que incluso dieron lugar a un estado de invalidez al signársele una pérdida de capacidad laboral del 70.79%.

Es bajo las anteriores consideraciones, que se da razón a la conclusión dada por la Juez de Instancia en cuanto a la insatisfacción de la carga probatoria

que recaía en cabeza de la parte actora, que no da cabida a los argumentos del escrito de demanda ni a la imposición de las pretensiones perseguidas, no existiendo otro camino que CONFIRMAR la decisión absolutoria que se revisa en consulta.

En esta instancia no se causaron costas.

### DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia apelada de fecha y procedencia conocidas. Sin costas por el grado de consulta.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



NANCY GUTIERREZ SALAZAR

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

**Radicación:** 05001310500820210001701  
**Proceso:** Ordinario  
**Demandante:** NATALIA ANDREA FRANCO CATAÑO  
**Demandado:** LCN IDIOMAS S.A.S.  
**M. P.** CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES  
**Fecha de fallo:** 13/10/2022  
**Decisión:** CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 14/10/2022 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario