

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
**Medellín, catorce (14) de abril de dos mil veintiuno (2021)**

DEMANDANTE	: VIVIANA CRISTINA VASQUEZ ARRUBLA
DEMANDADO	: FUNDACION BARRIOS DE JESUS
TIPO DE PROCESO	: ACOSO LABORAL
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-006-2020-00077-01
RADICADO INTERNO	: 178-20
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 090

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con el **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”, artículo 15, la sentencia se profiere escrita.

**ANTECEDENTES**

La parte demandante, solicita como pretensiones principales se DECLARE que fue acosada laboralmente durante el periodo comprendido entre enero de 2018 hasta el 15 de noviembre de 2019 en la fundación barrios de Jesús por el señor OSCAR HUMBERTO GOMEZ quien era su superior jerárquico, y se DECLARE que el comité de convivencia laboral de la demandada incumplió con su deber de salvaguardar los derechos de la demandante al permitir un despido injustificado en medio de una queja de acoso laboral, y se condene en costas a la demandada.

Como pretensiones consecuenciales solicita ordenar el reintegro de la demandante a un cargo igual o superior al que desempeñaba por no cumplirse

con el fuero otorgado según el artículo 11 de la ley 1010 de 2006, con el pago de salarios y prestaciones sociales, así como la seguridad social desde el momento del despido hasta el reintegro, y sancionar al empleador según el artículo 10 de la ley 1010 de 2006, con multa entre 2 y 10 salario s mínimos, y conminarlo a respetar la ley 1010 de 2006.

Fundamenta sus pretensiones en que comenzó a laborar para la demandada fundación Barrios de Jesús el 31 de marzo de 2008 donde se desempeñó como secretaria tesorera, y en el mes de enero de 2018 ingresó el señor Oscar Humberto Gómez como nuevo director ejecutivo de la fundación, quien a partir de dicha fecha fue el jefe directo de la demandante, el cual comenzó a realizar conductas de acoso laboral. Que durante 7 meses se le exigió a la demandante la realización de una carga laboral extra, que consistía en realizar las actividades de auxiliar contable aunado a la carga laboral ordinaria que era desempeñar las actividades de secretaria de tesorería sin obtener ninguna remuneración extra. Que lo anterior generó una discusión en el mes de noviembre de 2018 entre la demandante y el empleador dado que esta reclama por el exceso trabajo y que esto generó un comentario del señor Oscar Humberto Gómez quien indicó: “estoy armando mi equipo de trabajo para el año 2019”, y que dentro de dicho equipo de trabajo no iba a estar incluida la demandante. Que además el señor Oscar Humberto Gómez realizó comentarios en frente de otros compañeros menospreciando el trabajo y la apariencia física de la demandante por falta del uniforme de la demandante en reiteradas ocasiones generando un estrés y mal ambiente laboral, haciendo que la demandante tuviera que acudir a ayuda psicológica por cantidad de estrés acumulado, resultado de la excesiva carga laboral. Que el empleador la obligaba a hacer los pagos tanto a empleados como a proveedores de manera retardada con la finalidad de que estos la asediaran, aumentando así su estrés y con ello generando afectaciones en su estado de salud mental como se evidencia de la historia clínica. Que, ante la situación, decidió presentar una queja ante el comité de convivencia laboral de la empresa el **08 de noviembre de 2019** y el 13 de noviembre del mismo año dicho comité le pide a la demandante mediante carta suscrita por los 4 integrantes del comité, adicionar la queja solicitando profundizar la misma dándole 5 días para recaudar todo el acervo probatorio con el fin de analizar la situación y generar una solución al acoso laboral. Que las conductas de acoso laboral se dieron hasta el momento del despido el **15 de noviembre de 2019**, precisando además que no se le dio la oportunidad de presentar las pruebas del acoso laboral ante el comité debido a que el empleador tomo una actitud retaliadora frente a la conducta con un despido unilateral sin justa causa y que al momento de la

terminacion de la relacion devengaba un salario de \$1.552.032. Que la demandante se encontraba en una situacion de fuero por haber iniciado un proceso de acoso laboral ante el comité de convivencia laboral de la empresa, sin embargo, fue despedida.

### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 28 de octubre de 2020, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, DECLARÒ inexistente las conductas constitutivas de acoso laboral denunciadas por la señora Viviana Cristina Vásquez Arrubla en contra de la Fundación Barrios de Jesús y el señor Oscar Humberto Gómez Sánchez. ABSOLVIO a la Fundación Barrios de Jesús de todas las pretensiones formuladas en su contra por la señora Vásquez Arrubla. CONDENO a la señora Viviana Cristina Vásquez Arrubla, a pagar multa en valor de un millón doscientos mil pesos (\$1.200.000) a favor de la Rama Judicial - Consejo Superior de Judicatura – Dirección Ejecutiva de Administración Judicial o quien haga sus veces, con destino al fondo para la modernización, descongestión y bienestar de la administración de justicia. Suma que deberá consignar en el Banco Agrario de Colombia S.A. a favor de la Administración Judicial de Medellín en las cuentas No 3-00700-000030-4 o 050019196002, precisando que de lo contrario remitirá copia de la sentencia a la oficina de cobro coactivo del Consejo Superior de la Judicatura o quien haga sus veces. CONDENO en costas a la demandante y fijó como agencias en derecho la suma de un millón de pesos (\$1.000.000)

### RECURSO DE APELACION

Inconforme con la anterior decisión el apoderado de la parte demandante interpone recurso de apelación manifestando en **primer lugar** que el despacho hace una valoración equivoca de las pruebas como una unidad por lo que no se quiso indagar en la persecución sufrida por la demandante aun con las herramientas necesarias para hacerlo tal como las pruebas testimoniales solicitadas en la demanda. **En segundo lugar**, dice que el despacho no dio lugar a esclarecer las otras conductas de acoso laboral que se mencionaron debido a que, aunque estaban mencionadas y las pruebas estaban dadas para que fueran practicadas, lo que no se realizó. Adicional indica que la ley 1010 de 2006 aunque trae una lista taxativa no es exclusiva de esa lista debido a que en su artículo segundo permite que estos tipos sean considerados de manera abierta y dado en cada caso en concreto las conductas en cuestión, análisis que no se realizó en la sentencia. **En tercer lugar**, indica que es claro

que la fundación varios de Jesús, denunciada en el proceso pueda acudir al ius variandi, pero esa medida del ius variandi no puede ser excesiva, y aunque el horario laboral fuera un factor determinante en el momento de dictar sentencia no es el único factor para soportar la excesiva carga laboral. Considera que el ius variandi fue aplicado de manera arbitraria y no se encontró fundamento objetivo para la aplicación de esta figura en el derecho laboral y tampoco se logró determinar en la medida en que no fue excesivo o si si lo fue.

Que el despacho establece un hecho que no fue probado relacionado que el demandante realizó las funciones con mala gana pues indica que no existe ningún elemento dentro del expediente que permita hacer esta afirmación ni tampoco fue corroborado dentro del acervo probatorio.

Que el despacho hace una presunción de una lista taxativa, se debió citar al tercero para establecer la veracidad de los comentarios del padre Oscar. Por otro lado, indica que el despacho no valora que los uniformes fueron entregados dos años después de su causación y la valoración que se hace con respecto de dichos uniformes es inconsistente e irregular debido a que no se profundizó más al respecto ni se asumió dicha conducta a la óptica de la ley 1010 de 2006.

Adicionalmente indica que el despacho tiene un análisis erróneo de la valoración realizada en la queja, estableciéndola como una simple información, desconociendo los fundamentos de la ley 1010/06, en la cual los comités de convivencia laboral están designados para tramitar estas quejas y tomar las conductas necesarias para evitar que estas se sigan remitiendo en el tiempo. Que además no se hace alusión a la violación al debido proceso por parte de dicha conducta y se establece simplemente con una interpretación insuficiente de la ley 1010/06 que se tuvo que haber probado la queja en ese momento, y claramente es visto como, aunque el mismo comité concede un término de 5 días para que se continúe con este proceso, la fundación a través de su representante legal toma una decisión contraria a este comité, impidiendo que se haga un desarrollo oportuno del tema. Que no está alegando que dicha conducta se estuviera probada o no estuviere probada, que lo que está alegando es que si abrió una oportunidad procesal que la ley permite al comité de convivencia laboral para que manejen a discreción, y que aunque ellos mismos tomaron una determinación de dar cinco días para que se aportaran dichos soportes en ningún momento emitieron concepto o

valoración previa que permitieran determinar y valorar que dicha queja fue considerada temeraria y adicional a eso incumplieron con sus mismos términos, al optar por la terminación del contrato a la demandante antes de que se cumpliera o por lo menos al haber fallado junto con los requisitos necesarios por parte del comité para determinar si hubo o no acoso laboral, por lo que indica que ese hecho no fue mencionado, no fue tratado a profundidad, y es la conducta retaliatoria principal de este proceso la cual considera que no se resolvió a fondo dentro de la sentencia recurrida.

Así mismo indica que el despacho se reservó el derecho y no desarrolló la práctica de las pruebas, lo cual indica que en consonancia con el principio de la libertad probatoria dejó sin esclarecer varios de los hechos de la demandada, bajo el pretexto de que se tenían argumentos suficientes para fallar solo con dicha declaración, pero esto impidió que terceros que observaron y presenciaron las conductas de acoso laboral no pudieran manifestar ante el juzgado esas realidades lo cual hubiera podido cambiar la decisión emitida por el juzgado.

Ahora bien, estando en curso las diligencias en esta instancia, la parte demandante allega escrito en el que solicita la práctica de las pruebas testimoniales no practicadas en primera instancia, argumentando para ello que las referidas pruebas fueron decretadas, pero en una decisión imprevista del juez de instancia se dejaron de practicar, al considerar que con la mera declaración de parte fue suficiente para dictar sentencia, siendo un yerro del a quo, como quiera que según este, las pruebas testimoniales dejadas de practicar inciden en la decisión de fondo del litigio.

Frente a lo anterior precisa la sala que dicha petición no es de recibo por lo siguiente:

El artículo 83 del C.P.T y SS establece con respecto a la práctica de las pruebas en segunda instancia lo siguiente:

*“ARTICULO 83. CASOS EN QUE EL TRIBUNAL PUEDE ORDENAR Y PRACTICAR PRUEBAS. Las partes no podrán solicitar del Tribunal la práctica de pruebas no pedidas ni decretadas en primera instancia.*

*Quando en la primera instancia y sin culpa de la parte interesada se hubieren dejado de practicar pruebas que fueron decretadas, podrá el tribunal, a petición de parte, ordenar su práctica y la de las demás pruebas que considere necesarias para resolver la apelación o la consulta. (subraya de la sala)”.*

Partiendo de lo anterior, precisa la sala que conforme a lo acaecido en primera instancia el a quo, luego de recibir el interrogatorio de parte de la señora VIVIANA CRISTINA VASQUEZ ARRUBLA, (minuto 01:04 del primer audio), indicó que prescindía de las pruebas testimoniales solicitadas en la demanda ante lo manifestado por la quejosa en el interrogatorio de parte, a lo que el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de reposición precisando que considera necesario que se escuchen a los testigos pues indica que estos pueden ilustrar con mayor profundidad la realidad del proceso. Al resolver el recurso de reposición la juez indica que precise que testigos pretendía se escucharan y sobre cuales hechos declararían, a lo que el apoderado recurrente manifestó que sería para escuchar el testimonio de ANA MARIA sobre los hechos relacionados con las comunicaciones del padre Oscar, a la sobrecarga laboral, a los uniformes y al ambiente de trabajo, ante lo cual indica la juez que esos son hechos sobre los que ya se le preguntó directamente a la demandante y que con sus respuestas se tiene suficiente ilustración para decidir de fondo precisando además que lo que dijeran los testigos no tendrían el poder de desvirtuar lo que ya dijo la misma demandante.

Ante tal decisión el apoderado de la parte demandante indica **estar acuerdo y que no tiene ningún recurso al respecto** (minuto 01:06 de la audiencia). En razón a la situación descrita considera la Sala que no hay lugar para la práctica testimonial solicitada en esta instancia pues el apoderado de la parte demandante ante la negación de la práctica de dicha prueba, no interpuso recurso de apelación al tenor de lo dispuesto en el artículo 65 Nral 04 del C.P.T y ss, que reza: “*el que niegue el decreto o la práctica de una prueba*”, sin que sea esta la oportunidad probatoria para solicitar la práctica de la misma.

En razón de lo expuesto procede la Sala al estudio sometido a consideración conforme al recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de primera instancia en el siguiente orden.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Una vez se dio traslado a las partes de conformidad con lo establecido en el decreto 806 de 2020, las mismas guardaron silencio al respecto.

### **CONSIDERACIONES**

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar conforme al recurso de apelación interpuesto si para el caso bajo estudio se dan los

presupuestos para la existencia del acoso laboral afirmado por la parte demandante en virtud de las acciones ejercidas por el señor Oscar Humberto Gómez, y en caso de ser positivo si hay lugar a acceder a las peticiones relacionadas en la demanda. Por lo anterior el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden.

### **Análisis de la existencia o no del acoso laboral.**

Pues bien, según la ley 1010 de 2006 el acoso laboral se entiende 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 y se puede dar en las siguientes modalidades: Maltrato, persecución, discriminación laboral, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

Según lo relatado en la demandada las conductas sobre las cuales se predica el supuesto acoso laboral se extendieron desde **enero de 2018**, hasta el **15 de noviembre de 2019**, (momento de la terminación de la relación laboral), de las cuales se afirma fueron ejercidas por el señor OSCAR HUMBERTO GOMEZ quien era su superior jerárquico, y las cuales se sintetizan en las siguientes conductas:

- Carga laboral excesiva
- Comentarios realizados por Oscar Humberto Gómez en frente de otros compañeros menospreciando el trabajo y la apariencia física de la demandante por falta del uniforme.
- Presión por parte del empleador para que esta hiciera los pagos tanto a empleados como a proveedores de manera retardada con la finalidad de que estos la asediaran
- Problemas psicológicos por estrés y excesiva carga laboral.
- Falta de suministro de dotación, vestido y calzado de labor.
- Queja de acoso laboral el 08 de noviembre de 2019

Partiendo de lo anterior se tiene que era a la parte demandante de conformidad con las reglas probatorias establecidas en los artículos 164 y 167 del C.G.P, a quien le correspondía demostrar las conductas de acoso laboral, las mismas que no se lograron acreditar conforme a la prueba practicada en el proceso,

pues antes bien, de lo manifestado por la señora VIVIANA CRISTINA VASQUEZ ARRUBLA, a la luz de lo establecido en el artículo 191 del C.G.P se tiene que el interrogatorio de parte es procedente en la medida en que sea idóneo para provocar confesión. En relación a lo anterior las confesiones realizadas por la parte demandante en el interrogatorio de parte habrán de tomarse como prueba principalísima para el esclarecimiento de los hechos objeto de debate con respecto al acoso laboral pretendido como se describe a continuación:

Manifestó la señora VIVIANA CRISTINA VASQUEZ ARRUBLA, en la práctica del interrogatorio de parte, que estuvo vinculada con la fundación demandada desde el 31 de marzo de 2008, y las funciones del cargo de secretaria era atención al público, atención telefónica, elaboración de nómina, elaboración de egresos, pagos a contratistas, redacción de cartas, citación a juntas directivas, liquidación de prestaciones, afiliación a la seguridad social y todo lo atinente al secretario. Que el horario de trabajo era de 07:15 am a 05:30 pm y luego lo cambiaron en octubre de 2019 de 07:30 am a 05:30 pm. Que siempre todas las funciones las realizaba en el horario de trabajo pero que cuanto tenía mucho que hacer **a veces se llevaba cositas para la casa**. Que el padre Oscar Gómez ingresó en diciembre de 2017, y las funciones adicionales fueron asignadas en el 2018 cuando salió la secretaria técnica Claudia Villegas por lo que le fueron asignadas dichas funciones, pero más adelante preciso que las mismas fueron repartidas en otras personas más o menos desde enero de 2018, por lo que se desprende que tuvo a cargo las funciones de secretaria técnica a lo sumo por el mes de enero de 2018 nada más. Preciso además que en abril de 2018 cuando salió la auxiliar contable le fueron asignadas también esas funciones ( digitar egresos, recibos de caja, facturas, conciliar bancos, hacer notas bancarias), las cuales afirma desarrollo por espacio de 7 a 8 meses, hasta noviembre de 2018 cuando refiere le fueron retiradas dichas funciones luego que le hubiera dicho al padre que ya no aguantaba más, y que él le contestó que no se preocupara que para el próximo año él iba a conformar su equipo de trabajo, y que ella le dijo que procediera.

De lo anterior se deduce con meridiana claridad que la demandante si bien pudo tener una carga laboral superior a la que siempre había realizado, la misma fue realizada según lo manifestado por esta, **solo por espacio de 7 meses aproximadamente**, lo que indica que desde noviembre de 2018 a noviembre de 2019, ejerció su jornada laboral con la realización de las funciones que siempre había tenido de secretaria tesorera, esto es, por más



de un año antes de la terminación de la relación laboral, esta se encontraba realizando sus funciones de manera normal sin sobrecarga alguna, lo que deja evidenciar que para el momento de la interposición de la queja de acoso laboral instaurada el 08 de noviembre de 2019, dicha carga no existía.

Así mismo indicó que en dicha fundación no se podían laborar horas extras porque estaban en un centro comercial donde tenían que cerrar a las 05:30 pm en punto, no obstante, refiere que, si tenía mucho estrés, que le dio una infección urinaria porque no me podía parar para el baño, que se le alborotaron los cálculos, el colon irritable, la gastritis y la hipertensión, y que según esta todo consta en la historia clínica, sin embargo, se precisa por la Sala que la misma no fue aportada al presente proceso.

En el mismo sentido precisó que no se desplazaba al baño, pero por la falta de tiempo, no porque el padre Oscar Gómez se lo impidiera.

Con respecto al suministro de la dotación precisó que esta se les entregaba cada año, 5 pantalones y 5 camisas, pero que en el año 2018 no le fueron entregados indicando que como el padre no se decidía con respecto a la dotación se demoraron casi dos años para entregarle la misma, siendo esta entregada ya para el 2019 en bonos de Sodexo una dotación en junio de 2019 y otra despuesito, aclarando luego que **ya para el año 2019 se encontraban al día con la entrega de la dotación**, según consta en documento visible en la página 23 del expediente.

Lo anterior concuerda con lo manifestado en la contestación de la demandada cuando se refiere que la única que utilizaba uniforme era la demandante debido al salario, y que si hubo un retardo en la entrega de dicha dotación (uniformes), pero que se debió a que no se habían logrado decidir y que luego de muchas deliberaciones decidieron dar unos bonos de Sodexo para vestuario en vez de exigirle un uniforme determinado, lo cual en manera alguna implica un acoso laboral entendido como que fuera encaminado a que la demandante se retirara de su trabajo.

Con respecto a los malos comentarios que se hacían de su trabajo por parte del señor Oscar Humberto Gómez indicó que dichos comentarios eran, que no servía para nada y que ella no hacía nada, pero que esto en momento alguno fue dicho de forma directa y personal por el señor Oscar Gómez, sino que lo manifiesta porque eso era lo que le contaban los compañeros, haciendo

referencia al compañero Sebastián quien era el que le comentaba dichas situaciones.

Cuando se le pregunta que aparte de Sebastián quien más le refirió malos comentarios del señor Gómez Sánchez dijo: **“Pues así directamente no**, pero él tenía el vicio como preguntarle a alguno que opinaba de “peranito”, ósea, el empezó a armar como una mala atmosfera entre todos, entonces, así directamente no le dijeron a uno también, **pero uno sabia”**.

Lo anterior da cuenta que el señor Oscar Humberto Gómez nunca realizó comentarios de forma personal a la demandante con el fin de desacreditarla de su trabajo, y mucho menos que haya realizado comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo, pues lo que la demandante refiere es que este conocimiento lo tiene por lo que le decía su compañero pero no porque el señor Oscar Humberto Gómez se lo haya dicho de forma personal a ella.

Por último se le pone de presente a la demandante lo manifestado por esta en la carta cuando interpone la queja por acoso laboral en noviembre de 2019 en la que indicó que “si él no está de acuerdo o conforme con mi trabajo **que tome las decisiones pertinentes**”, y se le pregunta que si ello era así porque era que ya no estaba de acuerdo con la decisión de la fundación de despedirla y pagarle la indemnización, a lo que respondió:

“a mí me habían informado que él iba a salir de la fundación, y usted sabe que para uno es muy importante una estabilidad laboral, yo llevaba allá 10 años trabajando, entonces, **a mí me dijeron en la regional del trabajo que me garantizaban el trabajo por 6 meses mientras se comprobaba el acoso laboral**, y no, a los 8 días ustedes me pasaron la carta de despido, ósea, **yo tenía la esperanza de que llegara otra persona distinta que no generara ese ambiente tan maluco en la fundación y de pronto poder seguir laborando** porque yo soy madre cabeza de familia y necesitaba el empleo y la estabilidad laboral”.

En síntesis, partiendo de lo expuesto se tiene que los hechos con respecto a la **carga laboral excesiva** no fueron demostrados en tanto que la misma demandante confesó que esta solo fue entre febrero y noviembre de 2018, lo que indica que, al momento de la terminación del contrato en noviembre de 2019, la demandante ya llevaba un año laborando en condiciones normales.

Con respecto a los **comentarios realizados por Oscar Humberto Gómez** en frente de otros compañeros menospreciando el trabajo y la apariencia física de la demandante por falta del uniforme, los mismos no quedaron acreditados por esta misma advierte que el señor Oscar nunca le dijo nada directamente, sino que todo obedeció a comentarios que escuchaba de sus compañeros refiriendo de forma concreta a su compañero Sebastián.

Los hechos relacionados son la supuesta **presión del empleador** para que esta hiciera los pagos tardíos a los empleados como a los proveedores no se trajo prueba alguna de ello, ni constancias o documentos de que los mismos se hubieran hecho por fuera de los términos que tenía la empresa para dar cumplimiento a sus obligaciones financieras y laborales para con sus trabajadores.

Con respecto a los **problemas de psicológicos** no se allegó prueba alguna, pues no se aportó la tan mencionada historia clínica de la cual se hace alusión en varias ocasiones a lo largo del proceso y de la practica probatoria, pues debe recordarse incluso que al momento del decreto de pruebas el apoderado de la parte demandante precisa que con la demanda había aportado la referida historia, y la juez luego de constatar 3 CDS aportados con la demanda, verificó que en los mismos no hallaba dicha prueba, sin que esto hubiera merecido reparo alguno por el apoderado de la parte actora, concluyendo con ello la Sala que efectivamente la historia clínica anunciada nunca fue aportada al proceso, la cual era un presupuesto fundamental para probar el estado de salud mental que dice la demandante le causó el excesivo trabajo y estrés al interior de la fundación.

Con respecto a la falta de suministro de dotación, indica la sala que si bien pudo haber una demora o retardo en la entrega de la misma para el año 2018, como se indicó en la contestación de la demanda y lo cual concuerda con lo manifestado por la demandante en el interrogatorio de parte, todo obedeció a que el padre Oscar no se decidía, pues luego de esta demora se optó mejor por suministrar bonos de Sodexo, sin que de ello se evidencia o se logre advertir, se repite, que dicha demora fuera con la finalidad de causar un perjuicio a la trabajadora, debiéndose precisar además como lo acepta la demandante que para el momento de la terminación del contrato de trabajo en noviembre de 2019, la empresa ya se encontraba a paz y salvo con dichas

entregas al haberse realizado según lo referido por la demandante uno en junio de 2019 y otro “despuesito”.

En conclusión, de la prueba allegada y practicada, no se demostraron los hechos relativos a una conducta propia de un acoso laboral, ni por maltrato laboral, pues no se dieron actos de violencia moral ni física, ni se afectó la libertad de la demandante, no se demostraron expresiones verbales injuriosa o ultrajantes, ni la afectación del buen nombre o se presentaron comportamientos de los accionados tendientes a menoscabar la autoestima y la dignidad de la trabajadora, y mucho menos el trabajo por esta realizado. Tampoco se presentaron conductas reiteradas y arbitrarias para inducir a renuncia a la demandante, tampoco se le descalificó ni por su saber, ni por su actividad y menos tuvo carga excesiva de trabajo en los términos ya enunciados, por ende, no se probó la persecución laboral, tampoco se probó un trato discriminatorio en relación con otros trabajadores.

Por último, en cuanto a la multa impuesta al actor por la juez por la temeridad al impetrar el proceso de acoso laboral, considera la sala que deberá revocarse esta sanción, pues, aunque no se demostraron las conductas de acoso laboral, si existía en principio un fundamento legal para poder impetrar la misma atendiendo a las consideraciones inicialmente expuestas por la demandante, en la que según su entendimiento si podían existir dichas conductas de acoso.

Por lo anterior, lo legal y pertinente será **REVOCAR Y CONFIRMAR** la sentencia venida en apelación de la parte accionante.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de 908.526 por no salir avante el recurso de apelación interpuesto.

### **DECISIÓN**

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

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: NEGAR** la solicitud de pruebas en segunda instancia realizada por el apoderado de la parte demandante, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: REVOCAR** dentro del proceso especial de acoso laboral instaurado por la señora VIVIANA CRISTINA VASQUEZ ARRUBLA contra la FUNDACION BARRIOS DE JESUS la multa impuesta en la sentencia de primera instancia en la suma de \$1.200.000 a cargo de la parte demandante, según lo argumentado en la parte motiva de esta sentencia.

**TERCERO: CONFIRMAR** en todo lo demás la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

**CUARTO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de 908.526 por no salir adelante el recurso de apelación interpuesto.

Lo anterior se notifica por ESTADOS.



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



**GUILLERMO CARDONA MARTINEZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
– SALA LABORAL - HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por estados N ° 062 del 15 de abril de 2021

consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/100>