



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

**ACOSO LABORAL – LA ACCIONANTE NO HIZO OPERATIVO EL RÉGIMEN PREVISTO EN LA LEY 1010 DEL 2006: no es predicable la existencia de un medio de control judicial distinto al ordinario laboral.**

En el caso sub examine, está acreditado, con la prueba documental vista a folios 51 a 74, intituladas Actas de Reunión de comité de convivencia, emitidas por la empresa STEFANINI SYSMAN S.A.S, que se llevaron a cabo en los años 2019 y 2020, que el presunto Acoso Laboral, alegado no fue puesto en conocimiento en algunas de las instancias establecidas por la ley bajo estudio, corroborando lo aquí expuesto la demandante al absolver el interrogatorio, donde manifiesta que no presentó ninguna queja ante el comité de convivencia laboral de la empresa en contra de los demandados ni ante el Ministerio de Trabajo, de tal suerte, que ni siquiera se activaron las medidas preventivas ni los mecanismos legales de protección establecidos por la ley bajo estudio, como tampoco las medidas correctivas y preventivas de acoso laboral previstas en el Manual Comité de Convivencia Laboral, de la empresa visto a folios 36 a 50.

**ACOSO LABORAL – ANÁLISIS PROBATORIO QUE INDICA INEXISTENCIA DEL ACOSO: No se configuran actuaciones para infundirle miedo, intimidarla, aterrorizarla, angustiarla, causarle un perjuicio, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la a la renuncia de su cargo, bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.**

Indudablemente, mirando en su contexto, las pruebas que se acaban de reseñar, se concluye que ninguno de los aspectos denunciados, corresponden a situaciones de acoso laboral, que se hubieran ejercido contra la demandante para infundirle miedo, intimidarla, aterrorizarla, angustiarla, causarle un perjuicio, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la a la renuncia de su cargo, bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. Tampoco son actos hostiles que ofendan la dignidad humana y demás derechos fundamentales de la actora como trabajadora, situaciones como quitarle la palabra, ser excluida de algunas reuniones, decirle que tramite la queja, usted responda, como el que tenía razón era el otro, que vaya ponga la cara y responda por las cosas que están haciendo, solicitar información al Municipio de Caparrapi, de todos los contratos de prestación de servicio, copia de todos los comprobantes de pago y desembolsos y copia de todos los documentos que reposen en la alcaldía, reuniones con subalternos, la restricción a la información de las comisiones de ventas, el impedimento al acceso a cierta información, la llamada para solicitar información y la creación o modificación de política de viajes, no se enmarcan dentro de las conductas constitutivas de acoso laboral, las situaciones descritas se dan dentro del normal desarrollo de las relaciones laborales, como se indicó en la jurisprudencia y la normativa traída a colación.

**ACOSO LABORAL – DIFERENCIA SALARIAL CON OTRO TRABAJADOR NO DERIVA EN ACOSO LABORAL: El régimen salarial de los trabajadores particulares descansa sobre el fundamento de que solamente las partes de la relación laboral, en forma individual o colectiva son las facultadas para convenir la remuneración salarial en sus diversas modalidades.**

Ahora la demandante, también establece como conducta de acoso laboral, el trato notoriamente discriminatorio del salario respecto de LEONARDO ARANGURE, al manifestar que gana más que ella siendo que él es una persona que su formación no es técnica, no es ingeniero y también con los demás subgerentes, de acuerdo con las pruebas recaudadas, no se acredita ese trato discriminatorio que el empleador haya propiciado a la actora, por el contrario, la demandante ante las preguntas que le formuló la A quo, claramente indicó que no hubo modificación ni desmejoramiento del mismo y señaló que reconocía que el señor LEONARDO, pertenecía a la nómina de Bogotá, corroborando esta circunstancia el señor HENRY PUERTO VÁSQUEZ, en calidad de gerente de la empresa al manifestar que el señor LEONARDO ARANGURE, no era trabajador de la empresa STEFANINI SYSMAN, asimismo, manifestó que el salario de los subgerentes era discrecional teniendo en cuenta la experiencia, tiempo en la empresa y las funciones que cada uno desempeñaba; sin dejar de lado que el régimen salarial de los trabajadores particulares descansa sobre el fundamento de que solamente las partes de la relación laboral, en forma individual o colectiva son las facultadas para convenir la remuneración salarial en sus diversas modalidades, con observancia de lo reglado por el Gobierno Nacional. Por tanto, no se avizora una vulneración de los derechos constitucionales y laborales esgrimidos por la recurrente.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO

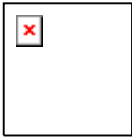
---

Relatoría

**ACOSO LABORAL – PRINCIPIO ONUS PROBANDI, INCUMBIT ACTORI: La demandante no acreditó en juicio los hechos en los que fundamenta sus pretensiones.**

De lo anterior, se desprende que la demandante incumplió con el principio “onus probandi, incumbit actori”, ampliamente mencionado y desarrollado por esta Sala, contenido en el art. 167 del C.G.P., aplicable en materia laboral, omitiendo acreditar en juicio, como era su ineludible deber procesal, los hechos en los que fundamenta sus pretensiones. Tales falencias demostrativas conducen indefectiblemente a la absolución de la parte accionada, como lo resolvió el juez de primera instancia, por lo que la decisión será confirmada en este aspecto.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
SANTA ROSA DE VITERBO  
*Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación*  
Ley 1128 de 2007  
SALA ÚNICA

Marzo, once (11) de dos mil veintiuno (2021).

|                    |                                                                                                                      |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RADICACIÓN:        | 15753-31-05-001-2020-00023-01                                                                                        |
| PROCESO:           | ACOSO LABORAL                                                                                                        |
| PROVIDENCIA:       | SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA                                                                                          |
| DEMANDANTE:        | LUISA YOLIMA SANDOVAL SILVA                                                                                          |
| DEMANDADO:         | STEFANINI SYSMAN S.A.S.<br>HENRY DE JESÚS PUERTO VÁSQUEZ,<br>BENILDA NIÑO CAMARGO<br>GLORIA MARCELA PUERTO RODRÍGUEZ |
| Jo ORIGEN:         | LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA                                                                                      |
| Acta de Discusión: | del 26 de febrero de 2021                                                                                            |
| Mg. PONENTE:       | LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO.                                                                                   |

Resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia del 2 de julio de 2020, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, en el proceso de la referencia.

1. SÍNTESIS DE LA DEMANDA (fls. 8 a 15).

El 23 de enero del 2020, LUISA YOLIMA SALDOVAL SILVA, demandó a STEFANINI SYSTEM S.A.S., HENRY DE JESÚS PUERTO VÁSQUEZ, BENILDA NIÑO CAMARGO y GLORIA MARCELA PUERTO CAMARGO, con el fin que se declare la existencia de conductas que constituyen acoso laboral; que las mismas son agravadas por la reiteración de la conducta, la concurrencia de causales, la posición predominante del autor y el daño que causa sobre la salud psíquica; que STEFANINI SYSMAN S.A.S., toleró las conductas de acoso laboral, toda vez que conocía de los pormenores de sus cargos, sus funciones, remuneración, la discriminación, así como el estado médico y psicológico. Como consecuencia de lo anterior, se condene al pago de la sanción por 10 SMLMV, a cada uno de los demandados, por desplegar conductas reiterativas agravadas de acoso laboral.

Las pretensiones de la demanda, se fundamentan en los hechos que a continuación se sintetizan:

- La demandante se encuentra vinculada mediante contrato laboral desde el 18 de enero del 2005, desempeñando los cargos de: Profesional de Soporte SYSMAN

LTDA., Coordinadora de Atención al Cliente, Coordinadora Atención al Cliente Fabrica, Coordinadora de Proyectos Especiales, Subgerente de Operaciones, los dos últimos cargos actualmente los desarrolla.

- La accionante por disposición de la Gerencia General, tiene a cargo las funciones de Coordinadora de Proyectos Especiales como de Subgerente de Operaciones recibiendo solo la remuneración del segundo cargo en mención.

-El 11 de febrero del 2020, la empresa tras conocer sobre el acoso laboral y la participación de la accionante en la conformación de un sindicato, sin justa causa se dio por terminada la relación laboral, pero luego fue vinculada por orden de un juez constitucional.

-Tras el reingreso por orden de tutela, a la demandante se le cambió las funciones, el personal a cargo y el organigrama.

-Desde el mes de junio del 2019, se vienen desarrollando por parte de BENILDA NIÑO CAMARGO, GLORIA MARCELA PUERTO RODRÍGUEZ Y HENRY DE JESÚS PUERTO VÁSQUEZ, conductas que se enmarcan dentro de las modalidades de acoso laboral.

- La accionada BENILDA NIÑO CAMARGO, en las reuniones de coordinadores frente a los compañeros hace críticas y frases despectivas contra el buen nombre, lealtad y confianza con que la demandante ejerce la labor.

-El demandado HENRY DE JESÚS PUERTO VÁSQUEZ, discrimina frente a los coordinadores, en tanto que no es tenida en cuenta en las definiciones que aplican cambios de procesos en el área que dirige.

-La demandada GLORIA MARCELA PUERTO RODRÍGUEZ, sin explicación alguna constantemente delega funciones propias a la demandante, entorpeciendo las labores y de manera arbitraria toma funciones propias del cargo de la accionante, las adelanta, proyecta, crea y pública sin consentimiento, se entera junto con el personal que tiene a su cargo mediante correo electrónico.

- El 15 de octubre del 2019, la accionante suscribió otrosí al contrato de trabajo, con una cláusula adicional, donde se estableció que el cargo era de dirección, confianza y manejo sin cambiar las condiciones salariales.

-En el mes de diciembre del 2019, el jefe la excluyó de las reuniones de

seguimiento con el grupo de coordinadores que dependen y son dirigidos por la demandante, generando un ambiente laboral de desconfianza y zozobra en los subalternos.

-En el mes de noviembre, en razón al aumento de estrés este desenfocó en una apendicitis que trascendió a peritonitis y estando en incapacidad, debió atender el proyecto IDEAM.

-A partir del mes de diciembre del 2019, a la demandante le fue suspendida la función de asistir a reuniones de las alcaldías sin ninguna explicación Madrid, Tocancipa y el proyecto de CORPOBOYACÁ, funciones que por años venía desarrollando.

-El 20 de enero del 2020, WILLIAM FERNANDO GONZALEZ TOBO, YEYMI YURANY SILVA FONSECA, LIDA MILENA VALDERRAMA PARRA Y JEIMMY ALEJANDRA ESTUPIÑAN SILVA, JAVIER RICARDO VILLATE MERCHAN, fueron desvinculados sin que la demandante tuviera conocimiento y entorpeciendo su labor.

-El hecho anterior desencadenó un nuevo episodio de estrés que conllevó a asistir al servicio de urgencias por un dolor de cabeza agudo, por lo que se generan dos días de incapacidad, patología que ha venido sufriendo hace más de 6 meses, por lo que se encuentra en tratamiento psicológico.

-La empresa demandada, conocía las conductas de acoso laboral que fueron desplegadas en contra de la actora, máxime teniendo en cuenta que es la que genera el salario en flagrante diferencia con personas que ejercen el mismo cargo y no tiene el mismo perfil profesional y conoce la patología.

## 2. CONTESTACIÓN DE STEFANNI SYSMAN S.A.S., y HENRY DE JESÚS PUERTO VÁSQUEZ

Notificada en debida forma la parte demandada, dentro de la oportunidad legal y a través de apoderado judicial, respondieron la demanda y su reforma, señalando que se oponen a todas y cada una de las pretensiones invocadas por la demandante por carecer de fundamentos de hecho y de derecho. En cuanto a las excepciones propusieron: *“Inexistencia del acoso laboral, Temeridad por la parte accionante, Inexistencia de causalidad, Violación del respeto de los actos propios”*.

## 2.1. CONTESTACIÓN BENILDA NIÑO CAMARGO Y GLORIA MARCELA PUERTO RODRÍGUEZ

Dentro de la oportunidad legal y a través de apoderada judicial, respondieron la demanda y su reforma, señalando que se oponen a todas y cada una de las pretensiones invocadas por la demandante por carecer de fundamentos de hecho y de derecho, señalando no ser ciertos los hechos en que se sustenta las pretensiones. En cuanto a las excepciones propusieron: *“Inexistencia del acoso laboral, Temeridad del demandante por ausencia de hechos fácticos, Ausencia del nexo causal entre la situación médica de la hoy demandante y el presunto acoso laboral”*.

## 3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA (Acta fls. 673 a 676).

Mediante providencia del 2 de julio de 2020, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, resolvió:

*PRIMERO: No imponer las sanciones previstas en el artículo décimo de la ley 1010 de 2006, a los demandados HENRY DE JESÚS PUERTO VÁSQUEZ, BENILDA NIÑO CAMARGO, GLORIA MARCELA PUERTO RODRÍGUEZ y la sociedad STEFANINI SYSMAN S.A.S., por las razones expuestas en la parte motiva de la presente sentencia.*

*SEGUNDO: Se condena en costas a la quejosa y a favor de los denunciados como agencias en derecho se fija un salario mínimo mensual legal vigente conforme se habló en el acápite correspondiente*

*TERCERO: Como la sentencia que se profiere es desfavorable a la trabajadora demandante se debe enviar en consulta al Honorable Tribunal Supremo de Santa Rosa de Viterbo, sala única de decisión, sala única de decisión, si no es apelada esta sentencia en el acto de la notificación.*

El juez de instancia, determinó que dentro del proceso quedó demostrado que el trato dado a la trabajadora por parte de los demandados, no constituye acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006, debido a que quedó comprobado con las pruebas allegadas al proceso; motivo por el cual denegó las pretensiones de la demanda.

## 4. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior determinación, la parte demandante, interpuso recurso de apelación, el cual sustentó de la siguiente manera:

La sentencia proferida por el juez de conocimiento, es un claro y flagrante desconocimiento a los principios rectores tanto del derecho laboral como de las normas internacionales del derecho al trabajo, los tratados internacionales, la misma ley y la doctrina probable, en debida forma, ya que desconoce la obligación legal del artículo 230 de la Constitución Política de Colombia, donde el Juez en su providencia está sometido al imperio de la ley.

Igualmente, desconoce el principio de legalidad establecido en el artículo 7, 8 y 9 del Código General del Proceso, en relación con los deberes del Juez, con flagrante desconocimiento a principios rectores de derecho laboral, tratados internacionales ratificados por Colombia, como es el Tratado 190, que establece en su artículo primero que designa al acoso laboral un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez, o de manera repetida, que tenga por objeto que causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual y económico.

El Juez, casi que toma el papel de legislador al establecer un requisito de procedibilidad que por ninguna parte aparece en la ley 1010 del 2006, el artículo 12 establece la competencia de manera sancionatoria, el comité de convivencia laboral no tiene esa competencia sancionatoria, como tampoco la tiene la autoridad administrativa del trabajo. Sin embargo, si esto no era así, brilla por su ausencia esa excepción previa presentada en la contestación de la demanda y si no se presentó por qué el Juez en la etapa procesal, de oficio no decidió o no avizó esa excepción previa; claro desconocimiento de la ley, la jurisprudencia y el ordenamiento jurídico colombiano, no es de recibo para el recurrente que en la sentencia se decida una excepción previa de falta de competencia, porque si la misma no fue sujeta a esa excepción se entendería subsanada.

Existió un desconocimiento del acervo probatorio, causa extrañeza que se cambian las palabras y el concepto del psicólogo que se trajo, por parte de los demandados, el juez cambió totalmente la versión en la motivación de la sentencia, igualmente se desconoce la confesión que es un medio idóneo de prueba, amén de lo reglado en el artículo 164 del CGP., es que el representante legal STEFANINI SYSMAN, confesó que sí se venían adelantando algunas acciones de cara a darle un tratamiento a lo que había pasado en el Municipio de Caparrapi, pero no se entiende por qué el juez avala esa situación diciendo que la confianza se había perdido por parte de la empresa en la accionante, máxime cuando este caso no era el que se había traído al juicio ni viene a colación.

Existen correos, pruebas documentales que se aportaron en la oportunidad legal, las cuales no tuvieron ninguna valoración, el mismo representante legal también como confesión admite que hay una diferencia en los salarios, el otro coordinador, dijo la asignación salarial es distinta, no se entiende por qué se cambian las palabras, por qué se cambian los testimonios a fin de motivar la sentencia y como la carga de la prueba pertenecía al representante legal para que le demostrara al Juez, cuáles eran esos criterios sobre competencias que se tenía para las desmejoras del salario, lo cual, es claro el desconocimiento del convenio 100 de la OIT, ratificado por el ordenamiento jurídico, que establece la igualdad de la remuneración cuando las actividades son las mismas.

No existe dentro de la motivación de la sentencia, siendo un principio rector en sede del principio de la legalidad, ese acatamiento o ese requisito de utilidad y pertinencia de la prueba, cuando así se refiere el Juez de manera inexplicable a pruebas que tienen nada que ver con el caso, está hablando de situaciones que se dieron en el comité de convivencia laboral, respecto de otra persona dónde está la conducencia, la pertinencia y la utilidad de esas pruebas, se desconoció la prueba documental dónde se estableció, el tratamiento psicológico que estuvo sometida la demandante, la falta de técnica para valorar los testimonios que fueron tachados de falsos y no se entiende cuáles son los criterios para que el Honorable Juez, no les dé el valor que en derecho corresponda, personas que tenían el pleno conocimiento de la situación y que de manera concomitante fueran aceptadas por el representante legal de la empresa.

Respecto de la condena en costas, quedó demostrado una vulneración, no fue vencida la demandante en el juicio, siempre hubo una errónea valoración del acervo probatoria, un desconocimiento total de las pruebas documentales y por el contrario se aceptaron y se tuvieron las pruebas arrimadas al proceso que cumplían con los principios de conducencia, utilidad y pertinencia de la prueba, solita se revoque en su integridad la sentencia.

## 5.- CONSIDERACIONES

### 5.1. PROBLEMAS JURÍDICOS

De acuerdo con los argumentos expuestos en el recurso de apelación, corresponde a la Sala, (i) Determinar si las conductas que aduce la demandante ser víctima son constitutivas de acoso laboral. (ii) Si existe una errada valoración probatoria al absolver a la parte demandada. (iii) Costas en Primera Instancia.

## 5.2. PROCEDIMIENTO ACOSO LABORAL

La Corte Suprema de Justicia, frente al proceso de Acoso Laboral, señaló que el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, establece un procedimiento judicial especial para el trámite de las controversias suscitadas en torno a la posible ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral y que este tiene el carácter de un proceso laboral especial.

*Sin embargo, tal como lo establece la referida norma, la actuación procesal especial tiene por objeto « [...] imponer las sanciones de que trata la presente ley», previstas en el artículo 10 ibídem, las cuales, a su vez tendrán lugar siempre que se observe el procedimiento dispuesto por el artículo 9º del estatuto legal referido -que implica la interposición de la queja correspondiente ante el comité de convivencia de la empresa empleadora, o ante el Ministerio del Trabajo, a prevención. (SL3023-2013, SL3075-2019 y SL4328-2020) subrayado de la Sala.*

En el caso sub examine, está acreditado, con la prueba documental vista a folios 51 a 74, intituladas Actas de Reunión de comité de convivencia, emitidas por la empresa STEFANINI SYSMAN S.A.S, que se llevaron a cabo en los años 2019 y 2020, que el presunto Acoso Laboral, alegado no fue puesto en conocimiento en algunas de las instancias establecidas por la ley bajo estudio, corroborando lo aquí expuesto la demandante al absolver el interrogatorio, donde manifiesta que no presentó ninguna queja ante el comité de convivencia laboral de la empresa en contra de los demandados ni ante el Ministerio de Trabajo, de tal suerte, que ni siquiera se activaron las medidas preventivas ni los mecanismos legales de protección establecidos por la ley bajo estudio, como tampoco las medidas correctivas y preventivas de acoso laboral previstas en el Manual Comité de Convivencia Laboral, de la empresa visto a folios 36 a 50.

Teniendo en cuenta lo anterior, no son de recibo los reparos del recurrente, toda vez que, la accionante no hizo operativo el régimen previsto en la ley 1010 del 2006, motivo por el cual el A quo, hizo la salvedad al indicar que la presente litis, no es predicable la existencia de un medio de control judicial distinto al ordinario laboral, en virtud del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y no a la dispuesta en el artículo 12 de la ley mencionada en prelación.

## 5.3. VALORACIÓN PROBATORIA

En materia laboral, el Juez tiene la posibilidad de formarse libremente el convencimiento, pudiendo llegar al mismo mediante la interpretación y análisis de una o varias pruebas, valoración que no está atada a una tarifa legal, sino que es libre para fijar el alcance de la prueba, pudiendo cumplir tal labor con apoyo en los criterios científicos que informan la crítica de la prueba, a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes, tal como lo enuncia el artículo 61 del C.P.L. y S.S., los únicos límites que tiene tal ejercicio valorativo, son la lógica, la razón y las solemnidades.

Ahora, ese ejercicio de valoración también es claramente dependiente del medio de prueba de que se trate, pues no es lo mismo darle el valor a un documento que a un testimonio o a una confesión, pues cada uno cuenta con unas peculiaridades que deben formar parte del proceso de valoración que haga el Juez., puntualmente en cuanto a la prueba testimonial, en la cual se detendrá la Sala por ser el enfoque de las críticas del apelante, se trata de un medio probatorio que exige del Juez un estricto análisis por la posibilidad de su manipulación. Por ello, es menester que en la tarea valorativa se tengan en cuenta, a lo menos, estos aspectos sobre los dichos del deponente.

En un proceso de acoso laboral, cuando generalmente las conductas constitutivas de acoso cuentan con poca documentación, el valor de los testigos, aunque sean circunstanciales, aumenta, amén que es notoria la escasez de prueba y el Juez en su tarea de desentrañar la verdad, está en la obligación de auscultar rigurosamente todas las pruebas que le permitan siquiera avistar la configuración de una de las conductas que configure el acoso laboral. En este tipo de procesos, es más marcado el carácter tuitivo que debe tener la labor judicial, amén que también, son más evidentes las desproporciones en la relación de trabajador con su empleador.

Al margen de lo anterior, las conductas del acoso laboral, también conocido como *mobbing* o acoso moral, tienen implícito un sustrato ético, cual es impedir que se generen o permitan faltas a los derechos fundamentales del trabajador, especialmente aquellos que se refieren a su integridad personal y con ello imposibilitar o menguar que se degrade el ambiente de trabajo.

Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se

origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas.

Lo anterior es relevante, en la medida en que no cualquier actitud o actividad de los trabajadores puede llegar a configurarla, ni el desacuerdo frente a decisiones de los superiores o el conflicto que puede surgir de las tareas dadas, o el estrés que se produzca al estar sometido a una exposición continua o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas, que pueden manifestarse, por ejemplo, en la presión de las actividades de dirección o gestión, pues en todas ellas falta la intencionalidad de destruir y lo que se busca es un aumento de productividad. (SL17063-2017).

Ahora bien, hace unos años el país optó por la creación de un instrumento dirigido a la prevención, corrección y sanción de las conductas calificadas dentro del concepto de acoso laboral, por medio de la expedición de la Ley 1010 de 2006, de manera que, en términos de la Corte Constitucional, estas herramientas se conviertan en medidas de protección de “...*todo ultraje contra la dignidad humana en las relaciones laborales...*” (CC C-077 de 2017 y T-881 del 2002).

El artículo 2 de la ley en mención, lo definió como «*toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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 a la renuncia del mismo*», bajo las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral.

Asimismo, el artículo 7 ídem, dispone que se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas allí relacionadas, la Sala advierte que la parte actora no hace referencia a ninguna de las tipificadas como las conductas descritas en los literales del artículo en mención, simplemente describe hechos constituidos que para ella son acoso laboral.

Y a la par de esta presunción, esa Ley, en su artículo 8, también enunció una serie de comportamientos que **no** pueden ser calificados de acoso laboral, como ocurre con la «*formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento*» (literal d),

la «solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución» (literal e), o las «exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo» (literal i), dentro de los que son relevantes para el análisis de la presente litis.

Para el caso sub examine, la demandante frente al demandado HENRY DE JESÚS PUERTO VÁSQUEZ, en el libelo demandatorio, hecho quinto (fl.9) señaló como conducta constitutiva de acoso laboral: *“por parte del señor HENRY DE JESÚS PUERTO VÁSQUEZ, la demandante ha sido discriminada frente a los coordinadores, en tanto que no es tomada en cuenta en las definiciones que aplican cambios de procesos en el área que dirige”*.

Por otra parte, en el interrogatorio absuelto manifestó, que en reuniones de coordinadores cuando quería participar o decir alguna opinión le decía, usted no hable, usted no diga nada, otra forma que se sintió acosada laboralmente fue con la creación del cargo del subgerente técnico del señor Leonardo Arangure. Asimismo, en el mes de diciembre el Doctor Henry Puerto, le dijo que por favor no le enviara ninguna queja de los clientes al área técnica, no era que no recibiera quejas sino que las mismas no se las pueda transmitir al área técnica, puntualmente le decía usted responda, en ese momento le tocaba asumir frente al cliente responsabilidades de entregas que no estaban directamente a su cargo.

A las condiciones de modo, tiempo y lugar de esas reuniones con coordinadores donde se presentaban las conductas de acoso laboral, indicó que no podía dar exactamente fechas, no las tenía puntuales o exactas, porque las reuniones del jefe nunca eran planeadas ni programadas, él llegaba a reunión y pasaban a la sala de capacitaciones, donde en todas se podía vivenciar la forma despectiva como por ejemplo le decía: *no se meta en eso, como el que tenía razón era el otro, que vaya y ponga la cara y responda por las cosas que están haciendo*.

Asimismo, expreso que en la historia clínica, se evidencia que ha sufrido dolores de cabeza pero también que las incapacidades aumentaron en el último semestre con el ingreso del señor Leonardo nuevamente, se sentía atacada por el jefe puntualmente en el caso de que si éramos dos áreas, dos jefes, porque tenía que ser ella la que respondiera, en ese momento habló con el señor Leonardo y la solución que él le dio fue la idea de armar el sindicato, que a pesar de que Leonardo nunca estaba en reuniones con jefes no ponía la cara, era al que mejor trataban y mejor ganaba, dejando claro que es cierto que Leonardo dependía de la nómina de Bogotá.

Ahora, a las conductas de miedo, intimidación, temor y angustia, por parte del señor PUERTO VÁSQUEZ, indicó que lo que le infundió terror, le pareció sorpresivo fue el envío de solicitud de información al Municipio de Caparrapi, diciendo que ella estaba robándose plata, cuando durante 15 años ella podía demostrarle que no le había robado a la empresa, entonces desde ese momento ella entendió y se dio cuenta que la empresa está buscando o utilizando cualquier artimaña o cualquier cosa diferente para lograr sacarla sin justa causa, que el jefe ya no la tenía en cuenta en las decisiones, que lo que dijera Leonardo era lo que se hacía, fue cuando se presentó al psicólogo y le pidió el favor que le hiciera unas terapias para poder controlarse porque ya no podía ni dormir.

A la pregunta, usted tiene total certeza de que esos fueron los términos empleados por el señor Henry Puerto, al solicitar la información al Municipio de Caparrapi, señaló que no se nombró la palabra robar pero si le dijo al cliente puntualmente, por favor envíame copia de todos los contratos de prestación de servicio, copia de todos los comprobantes de pago y desembolsos y copia de todos los documentos que reposen en la alcaldía.

Finalmente, a la pregunta que indicara cuándo se presentaron esos eventos, en qué fechas, momentos y lugares para identificar la conducta reiterada, manifestó que las fechas exactas de junio a enero de este año fueron diarias y persistentes, fueron cada 8 días, la primera son las instalaciones de STEFANINI SYSMAN en Paipa, en la sala de capacitaciones que es el lugar de reuniones, la primera conducta de discriminación fue la creación de reuniones con los subalternos, en los cuales puntualmente les dijo que no le comunicaran información ni le dijeran nada, que a partir del mes de diciembre, tiene a cargo el área de coordinación de atención al cliente, siempre el jefe la llamaba para darle la queja de los clientes para que ella tomará las acciones necesarias, a partir del mes diciembre la ignoró para recibir esas cargas y llamaba directamente a los subalternos para decirle que se hiciera cargo, también se siente acosada laboralmente en la discriminación del salario, cómo se puede evidenciar la experiencia con la hoja de vida y la responsabilidad frente a los demás compañeros subgerentes, se denota la carga laboral que tiene superior a cada uno de ellos.

Frente a la demandada BENILDA NIÑO RODRÍGUEZ, en el hecho cuarto (fl.9) indico: *“la señora BENILDA NIÑO CAMARGO, en las reuniones de coordinadores frente a los compañeros hace críticas y frases despectivas contra el buen nombre, lealtad y confianza con que la demandante ejerce la labor”.*

Ahora, en el interrogatorio señaló frente a las de las conductas constitutivas de acoso laboral por parte de la demandada en mención, que la Superintendencia Financiera, inició un proceso de revisión de gastos de viaje de algunos compañeros de la empresa, llamó a una de sus coordinadores y le comentó que estaban haciendo una investigación, pero que no le fuera a contar a ella porque lo más seguro era que fuera cómplice de parte de ellos, entonces que si sabía les podía advertir, hubo una reunión de coordinadores que se hizo, donde ella nos dijo que el señor William Fernando, es una persona desleal, no es de confianza, estaba adulterando unos recibos y puntualmente me sentí Intimidada y acostada cuando nos hizo leer una cita bíblica en voz alta, donde decía que el jefe que conocía las actuaciones de las personas y que no hacía nada era igual de culpable a él. Además, ahorita en enero de la aprobación de las comisiones de ventas que está dentro de sus funciones como subgerente de operaciones no la dejó revisarlas diciéndole que ella se quería meter en todo y que eso no era responsabilidad de ella, adicional a eso, en el mes de octubre hicimos una reunión para pedir algunas aclaraciones de una política de gastos de viaje que fue emitida por el área de recursos y el área financiera, sin tenernos en cuenta a nosotros como jefes directos de las personas que iban a ser la política, la señora Benilda le dijo claramente que eso era el trabajo de ella, que no se metiera en las funciones de ella y que me quedara callada.

En cuanto a la demandada GLORIA MARCELA PUERTO RODRÍGUEZ, en el hecho sexto de la demanda (fl.9.) señaló: *“la señora GLORIA MARCELA PUERTO RODRÍGUEZ, sin explicación alguna constantemente delega funciones propias a la demandante, entorpeciendo las labores y de manera arbitraria toma funciones propias del cargo de la accionante, las adelanta, proyecta, crea y pública sin consentimiento, se entera junto con el personal que tiene a su cargo mediante correo electrónico”*.

En el interrogatorio manifestó que la señora Gloria, es la encargada de manejar los recursos humanos, que le preocupa que le estaba preguntando si algunos empleados estaban autorizando a viajar los fines de semana, puntualmente el de la alcaldía de Bucaramanga, cuando ella era conocedora desde la firma del contrato y que le estuvieran diciendo que era culpa suya, adicional a ello, si ella es la persona que maneja los recursos humanos porque le tramitaba comunicaciones para confirmarle si la gente trabajaba o no en la noche, cuando mensualmente a ella se le pasaban los registros de los tiempos. Además, recibió una comunicación donde le estaba pidiendo pruebas de unos tiempos laborados desde el año 2017 y le daba plazo de una semana para dar respuesta, cómo se devolvía 2 años atrás a buscar a un empleado y mirar si trabajó o no, aún así entró al correo y buscó las pruebas para

hacerlo. Adicional, generó una política de gasto de viaje, que afectaba a todo el personal que estaba a su nombre.

Dentro del plenario se recibió la declaración de los señor HENRY DE JESÚS PUERTO VÁSQUEZ, , donde señaló que no se ha excluido a la señora Luisa Yolima de las reuniones, que la demandante conserva las mismas funciones, pero que la organización ha cambiado porque se han implementado un sistema de gestión de seguridad, el cambio se hizo en la última semana, la demandante es consciente y sabe que los cambios son permanentes mientras están en procesos de certificación y educación de la organización.

En cuanto, a las reuniones que se llevaron a cabo sin la demandante, manifestó que en algunas reuniones la demandante no tenía participación, debido a que hay temas en los cuales a veces no tiene nada que ver con el área que se va a tratar y no es necesario que participe la accionante.

La demandada BENILDA NIÑO RODRÍGUEZ, indicó que es la subgerente administrativa y financiera, no le comunica a la demandante nada, ya que están al mismo nivel y bajo el representante legal y gerencia, no es la persona encargada de realizar reuniones con los coordinadores ni fijar directrices.

GLORIA MARCELA PUERTO RODRÍGUEZ, demandada en la litis, indicó que es gestora de talento humano en la empresa STEFANINI SYSMAN S.A.S., que hay algunas funciones que van de la mano, como es la parte de realizar las capacitaciones en conjunto, el resto de las funciones son autónomas, a la demandante le comunica las decisiones que se toman dependiendo del tipo de decisión, cuando son decisiones que están con base en alguna área, se informa a los coordinadores o subgerentes, indica que no delega funciones a la actora, el superior es el señor Henry Puerto, en el organigrama está más arriba de las subgerencias, en esa línea de jerarquía porque es la persona que lleva toda la parte de recursos humanos de la organización y es la que está legitimada para solicitar información acerca de las cosas que no van bien dentro de la misma.

Siguiendo la definición de acoso laboral, se itera que dicha conducta debe ser persistente y demostrable, de manera que se hace necesario acudir a las pruebas recabadas en el curso de la instancia, en especial la testimonial, a fin de determinar, si como se aduce en la demanda, por parte de los accionados existieron conductas constitutivas de acoso laboral.

El testigo WILLIAM FERNANDO GONZÁLEZ TOBO, señaló que en las reuniones de la empresa cuando estaban con los colaboradores normalmente el jefe la mandaba callar, decía que no pensara como trabajadora si no como parte de la gerencia de la empresa, el señor Henry Puerto, utilizaba palabras de desprestigio, no sólo con la señora Yolima sino con todos los presentes a las reuniones, expresiones como usted no sabe, le traigo un ingeniero, otro tema era que siempre que la llamaba al teléfono nunca saludaba, la dejaba hablando sola con la palabra en la boca, él tiene algo y es que normalmente siempre tiene la razón ...de agosto a septiembre, donde se habla un tema por los viáticos, las cantidades que nos daban para alimentación, hospedaje y transporte eran muy bajas, en esas reuniones se dieron las actitudes.

Frente a si conoció de alguna conducta de acoso laboral, por parte de la señora Benilda Niño en contra de Luisa Yolima Sandoval, indicó no constarle. Por parte de la señora Gloria Marcela Puerto Rodríguez hacia Luisa Yolima Sandoval, señaló que se manifestaban, de pasar por encima de las responsabilidades y el manual de funciones de la accionante, en concreto el envío de un manual de viáticos, una política de viáticos que era una de las funciones de la subgerente de proyectos, pasando por encima de la demandante.

El testimonio de LIDA MILENA VALDERRAMA PARRA, frente a las conductas constitutivas de acoso laboral, por parte de Henry de Jesús Puerto Vásquez, indicó que las mismas eran conductas de maltrato, de un trato inequitativo frente a todos los miembros de la organización respecto al rol que ella desempeñaba, palabras despectivas, tonos fuertes en la conversación estoy hablando de Henry, de Benilda y Marcela, por medio de la omisión de muchos procedimientos y la desatención del cargo que presenta dentro de la empresa, en ese momento era mi jefe inmediata, es precisamente todas los quebrantos de salud que presentó durante varias eventualidades que afectaron no solamente a ella, sino también a su familia, el señor Henry la llamaba en una manera despectiva delante de todos los colaboradores en la oficina.

La testigo, JEIMY YURANI SILVA FONSECA, indicó que realmente no hacia parte de la alta gerencia ni es coordinadora, por ende las reuniones que ellos hacían no hacía parte, sin embargo, veía que el jefe llegaba a la oficina a sacar a la demandante cuando necesitaba información de un cliente que estuviera crítico, que tuviera un problema, llegaba y le decía Yolima que pasó con tal cliente, a partir de octubre ya don Henry no llegaba como antes a sacarla a preguntarle por los clientes. En cuanto, a los actos constitutivos de acoso por parte de la señora Marcela Puerto en contra de Luisa Yolima Sandoval, señaló que se configuraban cuando al no tener digamos una

respuesta adecuada o acertada en recursos humanos por parte de Marcela, la enviaba a donde Yolima, entonces se le recargaba a la demandante el trabajo.

El testigo JONATHAN STEVEN BEDOYA SANTA CRUZ, señaló que prestó servicios como psicólogo en la empresa STEFANINI SYSMAN S.A.S., para desarrollar entrevistas relacionadas con la primera aplicación de batería de riesgos psicosociales, en donde la intención era validar los resultados de esa entrevista y valorar el riesgo que tenían todos los trabajadores de la empresa en los meses de noviembre y diciembre de 2019, en cuanto a la demandante señaló que en ningún momento le manifestó que sufriera acoso laboral por parte de los demandados, que en la empresa existían 4 personas con calificación de riesgo psicosocial alto, pero que la accionante no era ninguna de ellas.

Los testigos LEONARDO ARANGUREN ARANGUREN, CARLOS ALBERTO VARGAS y ZORAIDA PUERTO VÁSQUEZ, manifestaron que el trato entre la partes era estrictamente laboral, que ellos nunca observaron alguna conducta de acoso, intimidación o maltrato por parte de los demandados hacia la señora SANDOVAL SILVA. El señor CARLOS ALBERTO, indicó que era integrante del Comité de Convivencia Laboral de la empresa y la demandante nunca presentó queja en contra de los demandados, que no presencié órdenes directas de la señora Benilda Niño hacia Yolima Sandoval, tampoco presencié órdenes directas de Gloria Marcela Puerto hacia Yolima, lo único que ha evidenciado son comunicaciones oficiales que emite la empresa y las órdenes que son directas por parte de Henry Puerto, las cuales han sido verbales dentro de los marcos normales, no ha visto ninguna falta de respeto en ninguno de los casos.

Indudablemente, mirando en su contexto, las pruebas que se acaban de reseñar, se concluye que ninguno de los aspectos denunciados, corresponden a situaciones de acoso laboral, que se hubieran ejercido contra la demandante para infundirle miedo, intimidarla, aterrorizarla, angustiarla, causarle un perjuicio, generar desmotivación en el trabajo, o inducirle a la renuncia de su cargo, bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. Tampoco son actos hostiles que ofendan la dignidad humana y demás derechos fundamentales de la actora como trabajadora, situaciones como quitarle la palabra, ser excluida de algunas reuniones, decirle que tramite la queja, usted responda, como el que tenía razón era el otro, que vaya ponga la cara y responda por las cosas que están haciendo, solicitar información al Municipio de Caparrapi, de todos los contratos de prestación de servicio, copia de todos los comprobantes de pago y desembolsos y copia de todos los documentos que reposen en la alcaldía, reuniones con subalternos, la restricción a la información de las comisiones de

ventas, el impedimento al acceso a cierta información, la llamada para solicitar información y la creación o modificación de política de viajes, no se enmarcan dentro de las conductas constitutivas de acoso laboral, las situaciones descritas se dan dentro del normal desarrollo de las relaciones laborales, como se indicó en la jurisprudencia y la normativa traída a colación.

Ahora la demandante, también establece como conducta de acoso laboral, el trato notoriamente discriminatorio del salario respecto de LEONARDO ARANGURE, al manifestar que gana más que ella siendo que él es una persona que su formación no es técnica, no es ingeniero y también con los demás subgerentes, de acuerdo con las pruebas recaudadas, no se acredita ese trato discriminatorio que el empleador haya propiciado a la actora, por el contrario, la demandante ante las preguntas que le formuló la A quo, claramente indicó que no hubo modificación ni desmejoramiento del mismo y señaló que reconocía que el señor LEONARDO, pertenecía a la nómina de Bogotá, corroborando esta circunstancia el señor HENRY PUERTO VÁSQUEZ, en calidad de gerente de la empresa al manifestar que el señor LEONARDO ARANGURE, no era trabajador de la empresa STEFANINI SYSMAN, asimismo, manifestó que el salario de los subgerentes era discrecional teniendo en cuenta la experiencia, tiempo en la empresa y las funciones que cada uno desempeñaba; sin dejar de lado que el régimen salarial de los trabajadores particulares descansa sobre el fundamento de que solamente las partes de la relación laboral, en forma individual o colectiva son las facultadas para convenir la remuneración salarial en sus diversas modalidades, con observancia de lo reglado por el Gobierno Nacional. Por tanto, no se avizora una vulneración de los derechos constitucionales y laborales esgrimidos por la recurrente.

Además, manifiesta que constituye conducta de acoso laboral, la negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor, en el sentido de no tener acceso a la red o de cierta información, del análisis realizado sobre los hechos pormenorizados, para la Sala, éstos no constituyen conductas de acoso laboral, corresponde al empleador asignar qué herramientas son las que se van a utilizar, sin que ello signifique un abuso de poder. Asimismo, se tiene en cuenta el testimonio de CARLOS VARGAS, al indicar que él pertenecía al comité de convivencia laboral y después del reintegro de la demandante estaba pendiente que no le faltaría nada para que desarrollara adecuadamente las funciones.

Ahora de la prueba documental, anexo 1 al 27 y las pruebas admitidas con la reforma de la demanda en 17 folios, con ellas no se puede inferir o enmarcan en ninguna de las conductas que constituyen acoso laboral, como quiera que están referidas más a

la gestión propia de la empresa y no a la situación personal de la trabajadora accionante. Asimismo, las relacionadas con la incapacidad de la demandante expedida por EPS SANITAS, de fecha de inicio 20/11/2019, fecha fin: 04/12/2019, diagnostico: POP APENDICECTOMIA POR LAPAROSCOPIA, K359 APENDICITIS AGUDA, NO ESPECIFICADA e incapacidad fecha de inicio: 21/01/2020, fecha fin: 22/01/2020, diagnóstico: MIGRAÑA CON AURA (MIGRAÑA CLASICA), historia clínica fecha: 26/12/2019, expedida por SALUD VITAL INTEGRAL S.A.S., motivo de la consulta: enfermedad actual, desde hace 5 años cefalea frontal tipo opresivo intensidad 9/10, con las pruebas mencionadas en prelación, no se puede establecer el nexo de causalidad entre los hechos o conductas constitutivos de acoso laboral y el daño.

De lo anterior, se desprende que la demandante incumplió con el principio “*onus probandi, incumbit actori*”, ampliamente mencionado y desarrollado por esta Sala, contenido en el art. 167 del C.G.P., aplicable en materia laboral, omitiendo acreditar en juicio, como era su ineludible deber procesal, los hechos en los que fundamenta sus pretensiones. Tales falencias demostrativas conducen indefectiblemente a la absolución de la parte accionada, como lo resolvió el juez de primera instancia, por lo que la decisión será confirmada en este aspecto.

#### 5.4. SOBRE COSTAS EN PRIMERA INSTANCIA

La recurrente en alzada manifiesta su inconformismo, aduciendo que no fue vencida en el juicio y solicita se revoque la decisión.

Se entiende por costas procesales, aquellas erogaciones económicas que comporta la atención de un proceso judicial, en las que se incluyen las agencias en derecho, que consisten en el valor que el juzgador asigna a la actividad profesional del derecho cuyo representado ha triunfado en el proceso, las cuales le corresponde pagar a la parte que resulte vencida judicialmente, que para éste caso es LUISA YOLIMA SANDOVAL SILVA.

La condena en costas procesales se encuentra reglada en el artículo 365 del CGP, estableciendo, como principios que: (1) procede en contra de “*la parte vencida en el proceso, o [contra] quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, casación o revisión que haya propuesto*” y, “*Además, en los casos especiales previstos en este código*” (...). Teniendo en cuenta lo anterior, no se modificará la condena en costas impuestas en primera instancia, por ende, se confirmará la sentencia impugnada.

## 6. COSTAS:

Por las resultas del proceso, y al haberse confirmado la sentencia recurrida, se condenará en costas en esta instancia a la demandante aquí apelante a favor de los demandados, tal como lo prevé el artículo 365 del CGP y para tal efecto se fijará como agencias en derecho el equivalente a 1 Salario Mínimo Legal Mensual vigente que se liquidará como lo dispone el art. 366 del mismo Código.

En mérito de lo expuesto la Sala Primera del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley

### FALLA:

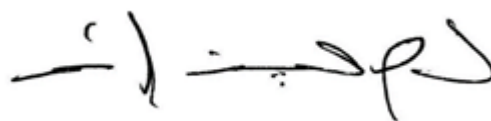
PRIMERO; CONFIRMAR la sentencia impugnada.

SEGUNDO: CONDENAR en costas en esta instancia a la demandante aquí apelante a favor de los demandados, tal como lo prevé el artículo 365 del CGP y para tal efecto se fija como agencias en derecho el equivalente a 1 Salario Mínimo Legal Mensual vigente que se liquidará como lo dispone el art. 366 del mismo Código.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL  
Magistrado



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA  
Magistrada