



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Quinta de Decisión Laboral

CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ

Magistrada ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE ACOSO LABORAL – APELACIÓN SENTENCIA.
RADICACIÓN: 110013105 **031 2021 00516 01**
DEMANDANTE: MARTHA JANNETH GALVIS SOLANO
DEMANDADO: INCREAR LTDA. Y AULAR HERNÁN YAMPHIER ZERMATT.

Bogotá, D. C., cinco (5) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA

La Sala decide el recurso de apelación interpuesto por la demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá, D.C., el 9 de marzo de 2022.

I. ANTECEDENTES

Martha Janneth Galvis Solano promovió proceso especial de acoso laboral contra Increar Ltda. y Aular Hernán Yamphier Zermatt, para que se declare la existencia de acoso laboral por parte de la empresa demandada, en consecuencia, se sancione con multa de 10 salarios mínimos y se disponga el pago de \$380.000 por concepto de indemnización de daños.

En respaldo de sus pretensiones, narró que desde el 7 de enero de 2012, labora como auxiliar en la empresa demandada, que fue diagnosticada con parálisis VI par derecho (diplopía) – artritis reumatoide. Adujo que se han presentado hechos de discriminación laboral por parte de sus jefes, que a través de mensajes de datos fue “agredida varias veces”. Adujo que recibe “maltratos”. Que el 15 de enero de 2021, Yamphier envió un correo electrónico a los superiores de la empresa y a

compañeros, donde señalaba el supuesto mal trabajo que realizaba la demandante. Finalmente, que interpuso queja ante el comité de convivencia laboral y solicitud de recomendaciones médicas.

Al contestar la demanda, Investigaciones Crediticias para Arrendamiento Ltda. y Aular Hernán Yamphier Zermatt rechazaron el éxito de las pretensiones. Admitieron las patologías de la accionante. Manifestaron no ser ciertos los restantes hechos. Propusieron como excepciones las que denominaron inexistencia de la obligación, enriquecimiento sin causa, falta de demostración debida de perjuicios, buena fe, inexistencia de mala fe, actuación bajo una facultad legal, caducidad y prescripción de la acción de la Ley 1010 de 2006.

En su defensa, argumentaron que la empresa actuó bajo el principio de buena fe y lealtad, pues ha gestionado diferentes asignaciones temporales de funciones de acuerdo al estado de salud de la trabajadora, con el fin de obtener una rehabilitación de su función laboral. Señalaron que el mal trato es ejercido por la demandante hacia su jefe inmediato y otros compañeros, así mismo, que se han aplicado sanciones disciplinarias por incumplimientos a las instrucciones suministradas sin recibir justificación alguna.

Precisaron que la demandante inició el día 29 de marzo de 2021, una queja de presunto acoso laboral, que fue atendida por el comité de convivencia laboral, la cual en reunión final del 12 de julio de 2021, se determinó que debía continuar en el área de radicaciones. Finalmente, que entre las partes no ha existido ninguna conducta de acoso laboral establecida en la Ley 1010 de 2006, pues la empresa ha cumplido con sus deberes frente a la aplicación de la ley de acoso laboral y las acciones ejercidas por el señor Yamphier se encuentran dentro de las conductas que no constituyen acoso laboral.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá, D.C., mediante fallo de 9 de marzo de 2022, resolvió:

PRIMERO: ABSOLVER de la totalidad de las pretensiones incoadas por la demandante, MARTHA JANNETH GALVIS SOLANO, a las demandas, como quiera que no se acredita la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso.

SEGUNDO: IMPONER a la demandante, MARTHA JANNETH GALVIS SOLANO, una multa de medio salario mínimo legal mensual vigente a favor del Consejo Superior de la Judicatura, la cual deberá ser cancelada entre los 30 días siguientes a la fecha en que esta sentencia fue proferida.

TERCERO: Como quiera que el resultado de esta sentencia fue adverso a los intereses de la demandante, se concede el grado jurisdiccional de consulta en el evento en que la sentencia no sea apelada.

En lo fundamental señaló que de ninguna manera los trabajadores que se encuentren clasificados como discapacitados están exentos de prestar la labor, o de cumplir las órdenes e instrucciones dadas por el empleador. Precisó que en la investigación adelantada por la empresa se determinó que no se acreditaban las conductas de acoso laboral, sino que correspondía a una falta de una buena comunicación entre las partes.

Adujo que se acreditó que la accionante fue citada a descargos, por lo cual se le sancionó con suspensión del contrato de trabajo, pero que este procedimiento no versa sobre las conductas previstas en la ley como configurativas de acoso laboral. Que la demandante confesó en su interrogatorio que tenía menor carga laboral que sus compañeros.

Concluyó que no está aprobado el presunto acoso laboral, pues en ninguna parte aparece consignado que sea obligación del empleador eximir a su trabajador de cumplimiento de sus obligaciones, o eximir a su trabajador de asistir a las instalaciones de la empresa. Aclaró que se acredita que la demandante ha disfrutado de los periodos de vacaciones a los que tiene derecho.

III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme, la demandante imploró revocar la sentencia al argumentar que los testimonios de los demandados son claros en señalar que a la actora no le permitían prestar sus servicios en teletrabajo por recomendaciones médicas, pero sí hay compañeros de la demandante que les permitían trabajar en alternancia.

Adujo, que en los testimonios se afirmaba que el trabajo de la demandante “*era pobre*”, lo cual considera como un acto de acoso laboral. Advirtió que el día de la recepción de testimonios no fue permitida la recepción de la testigo Sandra Quinchía, por lo que el *a quo* solo basó su decisión en testigos de la parte demandada y, en consecuencia, perdió objetividad en el caso. Subsidiariamente, precisó que se debe declarar la nulidad de lo actuado porque no se permitió la recepción de testimonio.

IV. CONSIDERACIONES

A través de la Ley 1010 de 2006, el legislador resolvió prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje sobre la dignidad humana, que se ejerza sobre quienes realizan su actividad económica en el contexto de una relación laboral privada o pública.

En este orden, tras mencionar que el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral y el buen ambiente de la empresa, son los bienes jurídicos protegidos por aludida regulación, señaló en su artículo 2º, que el acoso laboral es “*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*”.

Del mismo modo, los artículos 7 y 8 de la citada Ley establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, en donde es dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud, actuación que representa el ámbito laboral o gestión encaminada a dar por terminado el contrato de trabajo configura un proceder de acoso.

Ahora, cumple advertir, que la Corte Constitucional en Sentencia cc C - 780 - 2007, estableció el alcance del artículo 7º de la Ley 1010 de

2006, en relación con los parámetros que debe atender el juzgador al momento de establecer la existencia del acoso, así:

(i) cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las actuaciones enumeradas en el propio artículo 7º de la Ley, existirá una presunción de acoso laboral; (ii) cuando se trate de la ocurrencia de una actuación que no se encuentre taxativamente contemplada en la disposición, debidamente acreditada, la autoridad tiene la facultad de valorar si la misma, dada su gravedad, configura acoso laboral, de conformidad con la definición que se hace del mismo en el artículo 2º de la Ley; (iii) cuando la denuncia se produzca por la ocurrencia de una única conducta hostil, la autoridad deberá apreciar tal circunstancia y la valorará según su gravedad, por su capacidad de ofender por sí sola los derechos fundamentales del denunciante y determinará si la misma constituye o no acoso laboral; y, por último, (iv) cuando tales comportamientos -enumerados en la disposición- acaezcan en privado, la presunción no operará y, en consecuencia, la ocurrencia del hostigamiento deberá ser demostrada por los medios de prueba reconocidos en el Código de Procedimiento Civil, de suerte que si cualquiera de estas conductas logra ser acreditada, la autoridad competente deberá tenerla por acoso laboral.

Entonces, corresponde a la parte accionante demostrar con los medios probatorios a su alcance, la ocurrencia de las conductas alegadas en la alzada.

Considerado lo anterior, en el presente caso la parte actora manifiesta que los testimonios de los demandados son claros en señalar que a la actora no le permitían prestar sus servicios en teletrabajo por recomendaciones médicas, pero sí hay compañeros de la demandante que les permitían trabajar en alternancia, ante lo cual, se advierte que dicha situación no configura una conducta de acoso laboral, pues todo lo contrario, se enmarca con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, que prevé las «conductas que no constituyen acoso laboral», así:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) 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;
- e) 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;

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

De modo que, la exigencia de acudir a las instalaciones de la empresa para desarrollar la labor para la cual fue contratada la demandante, corresponde a un requerimiento del empleador bajo el marco de las obligaciones contractuales y legales que tiene el trabajador.

Asimismo, la Sala no puede pasar por alto que milita acta de cierre no. 1 del 12 de julio de 2021, respecto a la queja interpuesta por la actora, en donde se precisó que las partes no pudieron llegar a un acuerdo, por lo que se tomaron medidas para mitigar la ocurrencia de situaciones de inconformismo, dentro de las cuales se le advirtió a la demandante que: *“La colaboradora deberá reintegrarse a laborar presencialmente a la sede de la calle 72 n° 7 -50”*.

Además, respecto al hecho de haber adelantado un proceso disciplinario a la demandante, que culminó con la suspensión del contrato de trabajo, se debe advertir que esta circunstancia obedece a la potestad disciplinaria del empleador, la cual no puede tomarse como actos para fundamentar una conducta de acoso laboral. Máxime que el mismo no se adelantó de manera deliberada ni programada, pues dicho proceso se llevó a cabo con cumplimiento de las etapas correspondientes y en garantía del debido proceso de las partes.

También, la demandante en su interrogatorio de parte aceptó que ejecuta una menor proporción de labores, en comparación con los demás compañeros de trabajo. Lo cual coincide con lo manifestado por la representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte.

Además, de conformidad con los testimonios de Mery Johana Sosa y Andrea Monroy, se observa que la demandante presenta incumplimientos en sus obligaciones laborales, pues la carga laboral, a pesar de ser menor, tampoco se cumple.

En consecuencia, ninguna de las conductas desplegadas por la empresa demandada o por el demandado Aular Hernán Yamphier Zermatt, se enmarcan dentro de las descritas como acoso laboral por la Ley 1010 de 2006, pues se itera, estas corresponden a exigencias mínimas del empleador o al cumplimiento de potestades otorgadas por la ley al empleador, dentro del marco de una relación laboral.

Por el contrario, se observa que la empresa ha cumplido con sus obligaciones como empleador, pues el 4 de noviembre de 2021, realizó entrega de silla a la demandante, de acuerdo a las recomendaciones médicas laborales expedidas por parte de la Eps Compensar. También, se debe recalcar que en razón de las patologías acaecidas por la actora, el empleador ha cambiado la función y puesto de trabajo de la demandante, con el fin de adecuar su capacidad laboral con las tareas necesarias de la empresa, es decir, el empleador ha garantizado el trabajo de la demandante a través del cambio de funciones de acuerdo con sus capacidades laborales actuales.

Finalmente, respecto a la manifestación de nulidad por falta de recepción de la testigo Sandra Quinchía Gómez, se advierte que este no es el momento procesal para aducir dicha circunstancia, pues ello ocurrió en la audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social llevada a cabo el 3 de marzo de 2022, lo cual se notificó en estrados, máxime que la decisión de la juez de primera instancia obedeció a circunstancias atribuibles a la parte interesada, de modo que este pedimento tampoco sale adelante.

De conformidad con las consideraciones expuestas la Sala confirmará la decisión de primera instancia.

Sin costas en la apelación.

V. DECISIÓN

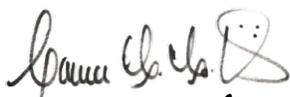
En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ – SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 9 de marzo de 2022, por el Juzgado Treinta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá.

SEGUNDO: Sin COSTAS en la instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ

Magistrada



HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY

Magistrado



ÁNGELA LUCÍA MÚRILLO VARÓN

Magistrada