

**Constancia Secretarial:** Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada por la secretaría de la Corporación, únicamente los demandados Indalpac S.A.S., Jorge Hernando Martínez Saavedra, Sebastián Loaiza Restrepo, Adriana Sepúlveda Montoya y Carlos Andrés Duque Martínez remitieron en término los alegatos de conclusión en esta sede, como se aprecia en la carpeta de segunda instancia.

Pereira, 18 de abril de 2023.

**DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ**

Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**

**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

**PEREIRA, CATORCE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTITRÉS**

Acta de Sala de Discusión No 93 de 13 de junio de 2023

**SENTENCIA ESCRITA**

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la demandante **MARTA GLADIS GÓMEZ MARÍN** en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas el 19 de diciembre de 2022, dentro del proceso que le promueve a los demandados **INDALPAC S.A.S., JORGE HERNANDO MARTÍNEZ SAAVEDRA, SEBASTIÁN LOAIZA MONTOYA, CARLOS ANDRÉS DUQUE MARTÍNEZ** y **KATHERYN MARTÍNEZ CARDONA**, cuya radicación corresponde al N°66170310500120210006201.

**ANTECEDENTES**

Pretende la señora Marta Gladis Gómez Marín que la justicia laboral declare que ha sido acosada laboralmente por los demandados INDALPAC S.A.S., Jorge Hernando Martínez Saavedra, Katheryne Martínez Cardona, Adriana Sepúlveda Montoya, Sebastián Loaiza Montoya y Carlos Andrés Duque Martínez y con base en ellos

aspira que se le impongan a los accionados las sanciones previstas en el numeral 3° del artículo 10 de la ley 1010 de 2006, que se le reintegren los descuentos realizados por nómina debidamente indexados que se suscitaron por las suspensiones impuestas dentro de los procesos disciplinarios ilegales e injustos constitutivos de acoso laboral, así como las costas procesales a su favor.

Refiere que: Suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad Indalpac S.A.S. el 1° de febrero de 2015, el cual se encuentra vigente a la fecha de iniciación del proceso judicial; desde esa calenda ha venido desempeñando las funciones de manipulación y preparación de alimentos en la cocina del restaurante Chorinano's ubicado en el municipio de Santa Rosa de Cabal, siendo trasladada posteriormente a prestar sus servicios en el restaurante Chorinano's ubicado en la avenida circunvalar de la ciudad de Pereira; para ejecutar esas actividades ha cumplido con una jornada laboral que va de lunes a domingo desde las 7:00 am hasta las 7:00 pm, la cual se extiende hasta las 10:00 pm; el salario pactado con la entidad empleadora es el equivalente al SMLMV.

El 8 de julio de 2016, siendo las 11:05 pm sufrió un accidente de tránsito cuando se desplazaba en una motocicleta con un compañero de trabajo, generándose fractura de húmero derecho y lesión de manguito rotador derecho, motivo por el que tuvo que ser intervenida quirúrgicamente, pero después de una larga recuperación que dejó limitación funcional en esa extremidad, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda emitió dictamen en el que determinó que ella tiene una PCL del 45.32%.

Debido a la disminución en su salud, la entidad empleadora asumió una postura de acoso y persecución laboral con el objeto de hacerla renunciar, omitiendo la autorización de vacaciones, pago del tiempo suplementario; luego de hacer las reclamaciones correspondiente ante el señor Jorge Hernando Martínez Saavedra como representante legal, quien no tomó medidas frente al asunto, acudió al Ministerio de Trabajo para reportar la situación, quien exhortó a la entidad

empleadora a cumplir con sus obligaciones; por orden de la entidad empleadora a través de su representante legal, las señoras Katheryn Martínez Cardona y Yesenia Giraldo Ruiz le empezaron a hacer llamados de atención y citaciones a descargos de manera recurrente, con el único propósito de aburrirla, actuaciones que se intensificaron con el paso del tiempo, lo que conllevó a que su hoja de vida se llenara de procesos disciplinarios violatorios del debido proceso; el 17 de septiembre de 2019 la entidad empleadora solicitó ante el Ministerio de Trabajo autorización para dar por terminado el contrato de trabajo, petición de la cual desistió.

El 5 de abril de 2019 le pidió al representante legal de Indalpac S.A.S. que cesara el trato indigno al que había sido expuesta por parte de sus superiores y de varios compañeros de trabajo, pero no se inició ninguna acción tendiente a imponer las sanciones correspondientes; el 28 de noviembre de 2019 acudió al Ministerio de Trabajo para denunciar los tratos y hostigamientos de los que estaba siendo víctima.

El 16 de marzo de 2020 fue trasladada nuevamente a la sede principal de Indalpac S.A.S. en el Municipio de Santa Rosa de Cabal, en donde continuaron los malos tratos por parte de los demandados, motivo por el que el 18 de septiembre de 2020 formuló queja de acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo.

Luego de admitirse la demanda en auto de 19 de marzo de 2021 -archivo 06 carpeta primera instancia- los demandados Indalpac S.A.S., Jorge Hernando Martínez Saavedra, Adriana Sepúlveda Montoya, Carlos Andrés Duque Martínez, Sebastián Loaiza Restrepo contestaron la demanda -archivos 22, 23, 24, 25 y 26 carpeta primera instancia-, en los siguientes términos:

La sociedad Indalpac S.A.S. manifiesta que si bien sostuvo un contrato de trabajo a término fijo con la demandante, la verdad es que él se prolongó entre el 5 de febrero de 2015 y el 20 de noviembre de la misma anualidad, añadiendo que posteriormente la señora Gómez Marín tuvo una relación laboral con el señor José Danover Tobón Sánchez, que se extendió entre el 19 de junio de 2016 y el 30 de marzo de 2019 y

a partir del 1º de abril de 2019 continuó prestando sus servicios a favor del demandado Jorge Hernando Martínez Saavedra. Sostiene que no le constan las conductas de supuesto acoso laboral descritas en la acción, razón por la que se opone a la prosperidad de las pretensiones elevadas por la actora. Formuló las excepciones de mérito que denominó “*Falta de legitimación en la causa por pasiva*”, “*Inexistencia de causal constitutiva de acoso*”, “*Inexistencia de las obligaciones demandadas*”, “*Cobro de lo no debido*”, “*Enriquecimiento sin causa*”, “*Prescripción*” e “*Innominada o genérica*”.

La señora Adriana Sepúlveda Montoya sostuvo que coincidió como compañera de trabajo de la demandante, ambas al servicio del señor Jorge Hernando Martínez Saavedra, pero que no ha tenido ningún tipo de altercado con ella y mucho menos conductas de acoso laboral. Se opuso a las pretensiones y planteó las mismas excepciones de mérito que la entidad demandada.

El señor Carlos Andrés Duque Martínez expresó que durante el tiempo que coincidieron como compañeros de trabajo al servicio de Indalpac S.A.S., nunca tuvo inconvenientes ni conductas de acoso laboral hacia la señora Marta Gladis Gómez Marín, razón por la que se opone a las pretensiones de la demanda, proponiendo también las mismas excepciones de fondo que sus antecesores.

El señor Jorge Hernando Martínez Saavedra respondió la demanda bajo las mismas razones expuestas por Indalpac S.A.S., lo que lo condujo a oponerse también a las pretensiones de la acción, formulando las mismas excepciones de mérito.

El señor Sebastián Loaiza Restrepo sostuvo que no ha tenido inconvenientes de índole laboral con la señora Marta Gladis Gómez Marín, ni mucho menos conductas de acoso laboral hacia ella, motivo por el que se opone a la prosperidad de las pretensiones; planteando a continuación, las mismas excepciones de mérito que sus predecesores.

Por su parte, la demandada Katheryn Martínez Cardona dejó transcurrir en silencio el término otorgado por el juzgado para responder la demanda, motivo por el que en auto de 27 de octubre de 2021 -archivo 40 carpeta primera instancia- la tuvo por no contestada.

Al reformar la demanda -archivo 39 carpeta primera instancia- la parte actora añadió varios hechos y pretensiones, de la siguiente manera:

En cuanto a las pretensiones, solicita que se declare que la finalización del contrato de trabajo el 12 de marzo de 2021 fue producto de un despido sin justa causa por parte de la entidad empleadora y por estar en curso el presente proceso de acoso laboral, esa decisión es ineficaz y por tanto pide el reintegro con el importe de la totalidad de los emolumentos dejados de percibir.

Narra que: El 12 de marzo de 2021 la sociedad empleadora, invocando una supuesta justa causa, decidió dar por finalizado el contrato de trabajo que sostenía con ella, supuestamente por abandono del cargo, pero en realidad se encontraba aislada e incapacitada por sospechas de contagio de Covid-19; ella tenía reportado el correo electrónico de la empresa ante la EPS y allí llegó el resultado de la prueba de Covid-19, pero la empresa no informó nada al respecto, motivo por el que pasaron los días sin que ella se presentara a trabajar y con base en los que se dio por demostrada la justa causa para despedirla.

Al contestar la reforma a la demanda -archivo 47 carpeta primera instancia- la señora Katheryn Martínez Cardona se opuso a la prosperidad de las pretensiones elevadas en su contra, sosteniendo que por parte de ella no han existido conductas de acoso laboral a la señora Marta Gladis Gómez Marín. Formuló las excepciones de mérito que denominó “Ausencia de responsabilidad”, “Cobro de lo no debido”, “Buena fe en la ejecución de las funciones”, “Mala fe de la demandante”, “Cumplimiento de las funciones de mi prohijada como causal de exclusión de responsabilidad”, “Actividades propias del trabajador que daban como resultado una sanción que no es propia del acoso laboral” y “Genérica – Ultra, Extra Petita”.

A su turno, los demandados Indalpac S.A.S., Jorge Hernando Martínez Saavedra, Adriana Sepúlveda Montoya, Carlos Andrés Duque Martínez, Sebastián Loaiza Restrepo respondieron la reforma a la demanda -archivo 48 carpeta primera instancia-, de la siguiente manera:

El señor Jorge Hernando Martínez Saavedra manifestó que dio por finalizado el contrato de trabajo que sostenía con la demandante en la fecha relacionada por ella, porque ella no se reintegró a prestar sus servicios luego de que saliera negativa la prueba de Covid-19 que le había sido notificada directamente a la trabajadora; razón por la que se opone a la prosperidad de las pretensiones añadidas en la reforma de la demanda.

Los demás codemandados respondieron la reforma a la demanda en los mismos términos expuestos por su antecesor.

En sentencia de 19 de diciembre de 2022, la funcionaria de primera instancia, luego de valorar la totalidad de las pruebas allegadas al plenario, concluyó que la señora Marta Gladis Gómez Marín inicialmente sostuvo un contrato de trabajo con la sociedad Indalpac S.A.S entre el 5 de febrero de 2015 y el 20 de noviembre de 2015, el cual no se prolongó más allá en el tiempo.

A renglón seguido definió que la actora suscribió un nuevo contrato de trabajo con el señor José Danover Tobón Sánchez el 19 de junio de 2016 que se prolongó con él hasta el 30 de marzo de 2019, pero a partir del 1° de abril de 2019 se presentó una sustitución patronal con el señor Jorge Hernando Martínez Saavedra, con quien sostuvo la relación contractual hasta el 12 de marzo de 2021.

Conforme con lo expuesto y teniendo en cuenta que las conductas de acoso laboral que se alegan por la parte actora datan de una fecha posterior a la de la relación

laboral con la sociedad Indalpac S.A.S., declaró probada la excepción de mérito de falta de legitimación en la causa por pasiva por parte de la entidad accionada.

A continuación, determinó que en el plenario no existía prueba que acreditaran conductas destinadas a acosar laboralmente a la señora Marta Gladis Gómez Marín por parte de los demás demandados, indicando que no quedaron probados tratos discriminatorios hacia ella y que si bien se presentaron varios procesos disciplinarios, la verdad es que en los descargos la propia trabajadora aceptó la configuración de los hechos que posteriormente daban lugar a las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador, pero que no estaban destinadas a buscar sistemáticamente la renuncia de la actora; razón por la que absolvió a los demás demandados de las pretensiones elevadas en su contra, agregando frente a las señoras Katheryn Martínez Cardona y Adriana Sepúlveda Montoya que, si en gracia de discusión se hubiere configurado una conducta de acoso laboral por parte de ellas hacia la demandante, la verdad es que la acción no se propuso dentro de los seis meses siguientes a la ocurrencia de los supuestos hechos, lo que conlleva a que se declare su caducidad.

En torno a la terminación del contrato de trabajo, determinó que tal decisión no se desprende de una conducta de acoso laboral, por lo que no le corresponde a la judicatura, a través de este trámite procesal, definir si en efecto se presentó o no la justa causa que se le enrostró a la trabajadora.

Finalmente, condenó en costas procesales en un 100% a la parte actora, en favor de los demandados.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación argumentando que no hubo una adecuada valoración probatoria por parte de la funcionaria de primera instancia, en razón a que en el plenario quedó demostrado que la señora Marta Gladis Gómez Marín sufrió, de manera sistemática por parte de la totalidad de los demandados, conductas de

acoso laboral que pretendían llevarla a renunciar al contrato de trabajo que venía sosteniendo con su empleador, tratos discriminatorios que se fueron extendiendo en el tiempo hasta el momento en que se produjo el despido de la actora el 12 de marzo de 2021, lo que conlleva, no solamente a que se impongan las sanciones correspondientes, sino también que se declare la ineficacia del despido con las respectivas condenas económicas, debido a que esa decisión fue producto del acoso laboral que se alega en la presente acción, precisando que, como esas conductas se prolongaron en el tiempo, no es dable tampoco declarar la caducidad de la acción respecto de las demandadas Katheryn Martínez Cardona y Adriana Sepúlveda Montoya.

Finalmente, frente a la declaratoria de falta de legitimación en la causa por pasiva de la sociedad Indalpac S.A.S., argumenta que no es viable realizar esa declaración, ya que si bien existió una sustitución patronal que finalmente derivó en que el empleador de la actora sea el señor Jorge Hernando Martínez Saavedra, no es menos cierto que todas las conductas de acoso laboral iniciaron cuando su empleador era la sociedad demandada, motivo por el que no se le puede desligar de la responsabilidad que le asiste en el presente asunto y por ende, también debe ser objeto de las sanciones a imponer por el acoso laboral sufrido por la demandante.

## **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, únicamente los demandados Indalpac S.A.S., Jorge Hernando Martínez Saavedra, Sebastián Loaiza Restrepo, Adriana Sepúlveda Montoya y Carlos Andrés Duque Martínez hicieron uso del derecho a remitir en término los alegatos de conclusión en esta sede.

En cuanto al contenido de los alegatos de conclusión, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que *“No se podrá hacer transcripciones o*

reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.”, baste decir que los argumentos allí esgrimidos se circunscriben en solicitar la confirmación integral de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas.

Atendidas las argumentaciones a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

## **PROBLEMAS JURÍDICOS**

- 1. ¿Estuvo correctamente adoptada la decisión de la a quo consistente en declarar la falta de legitimación en la causa por pasiva de la sociedad Indalpac S.A.S.?***
- 2. ¿Le asiste razón al apoderado judicial de la parte actora cuando afirma que en el proceso quedaron demostrados los actos de acoso laboral que se alegan por parte de la señora Marta Gladis Gómez Marín frente a la totalidad de los demandados?***
- 3. De conformidad con las respuestas a los interrogantes anteriores ¿Hay lugar a acceder a las pretensiones de la demanda?***

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

### **1. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL EN EL MARCO DE LA LEY 1010 DE 2006.**

Por medio de la ley 1010 de 2006, el legislador adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos al interior de las relaciones de trabajo en Colombia, estableciéndose en el artículo 1° que los bienes jurídicos protegidos son el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, así como la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Con esa finalidad, en el artículo 2º de la normatividad bajo estudio, se determinó 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 un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir su renuncia.

Ahora bien, con el fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, el numeral 1º del artículo 11 ibídem determina que la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Finalmente, prevé el artículo 18 que las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas que la ocasionaron; norma que fue modificada por medio del artículo 1º de la ley 2209 de 23 de mayo de 2022, en el que se estableció que, a partir de ese momento, las acciones de acoso laboral tendrán una caducidad de tres (3) años contados a partir de la fecha de ocurrencia de las conductas a que hace referencia la ley 1010 de 2006.

## **2. EL PRINCIPIO DE CONSONANCIA.**

Prevé el artículo 66A del CPT y de la SS, que la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberán estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación.

## EL CASO CONCRETO.

Con la finalidad de resolver cada uno de los problemas jurídicos que se plantean esta instancia como producto de los temas que fueron objeto de controversia por parte del apoderado judicial de la demandante en la sustentación del recurso de apelación, es del caso indicar que se encuentra por fuera de todo debate en esta sede -*al no ser motivo de apelación*- que entre la señora Marta Gladis Gómez Marín y la sociedad Indalpac S.A.S. existió un contrato de trabajo que inició el 5 de febrero de 2015 y terminó el 20 de noviembre de 2015, relación contractual que no se extendió con esa entidad más allá de esa calenda; definiendo también que la actora sostuvo una nueva e independiente relación laboral con el señor José Danover Tobón Sánchez a partir del 19 de junio de 2016, configurándose posteriormente el fenómeno jurídico de la sustitución patronal con el demandado Jorge Hernando Martínez Saavedra desde el 1° de abril de 2019, con quien se extendió el contrato de trabajo hasta el 12 de marzo de 2021.

Tampoco es objeto de controversia que la señora Gómez Marín sufrió un accidente de tránsito el 8 de julio de 2016 que le generó una serie de problemas de salud en su miembro superior derecho, que, junto con otras patologías de origen común, derivaron en que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez emitiera dictamen el 11 de octubre de 2019, en el que determinó que ella tenía una pérdida de la capacidad laboral del 45,32% de origen común y estructurada el 23 de enero de 2018, situaciones que se verifican en el contenido de esa experticia que se encuentra adosada en las páginas 29 a 37 del archivo 04 de la carpeta de primera instancia.

Ahora, al iniciar la presente acción, la señora Marta Gladis Gómez Marín afirmó que las supuestas conductas de acoso laboral empezaron a configurarse **después de la ocurrencia del accidente de tránsito ocurrido el 8 de julio de 2016**, es decir, cuando se encontraba vigente su vínculo laboral con el señor José Danover Tobón Sánchez, que es precisamente la persona que se encuentra relacionada como

empleador de la actora dentro del capítulo de “*Antecedentes laborales del calificado*” en el dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 11 de octubre de 2019 -págs.29 a 37 archivo 04 carpeta primera instancia-; por lo que, al no existir ninguna duda que para ese momento, **8 de julio de 2016**, ya se había extinguido el contrato de trabajo que sostuvo la demandante con la sociedad Indalpac S.A.S. entre el 5 de febrero de 2015 y el 20 de noviembre de 2015, acertada fue la decisión de la falladora de primera instancia consistente en declarar probada la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva formulada por esa sociedad, ya que, al no tener ningún vínculo contractual con la actora en los periodos en los que ella afirma haber sido objeto de las supuestas conductas de acoso laboral -*después del accidente de tránsito ocurrido el 8 de julio de 2016*- no era jurídicamente posible que fuera objeto de acoso y hostigamiento por parte de Indalpac S.A.S., lo que conlleva a exonerarla de cualquier responsabilidad frente a los hechos alegados en la acción.

Zanjada esa primera temática, procederá a verificar la Corporación si en el curso del presente proceso quedaron demostradas las conductas de acoso laboral que la señora Marta Gladis Gómez Marín le endilga a los demás demandados en el presente asunto.

Con esa finalidad, la parte actora solicitó que la totalidad de los demandados absolvieran interrogatorio de parte y así mismo pidió que se escucharan los testimonios de José Alberto Escobar Tamayo y Katherine Escobar Gómez; mientras que los demandados pidieron que se oyera, además del interrogatorio de parte de la actora, las declaraciones de Yesenia Giraldo Ruiz y Leidy Johana Echeverry Hernández.

En cuanto a los interrogatorios de parte absueltos por los demandados Jorge Hernando Martínez Saavedra, Katheryn Martínez Cardona, Adriana Sepúlveda Montoya, Carlos Andrés Duque Martínez y Sebastián Loaiza Restrepo, es del caso señalar que ninguno de ellos aceptó haber cometido actos tendientes a acosar

laboralmente a la señora Marta Gladis Gómez Marín como integrantes del círculo de trabajo de la actora a favor del empleador Jorge Hernando Martínez Saavedra, ya que no era cierto que a ella se le hubiere tratado de llorona o chillona por parte de algunos de ellos como se afirma en la demanda, ni mucho menos que había algún trato discriminatorio; aunque varios de ellos manifestaron que la relación con la señora Marta Gladis no era sencilla, ya que ella, después de la ocurrencia del accidente de tránsito y la larga incapacidad que tuvo como producto de ese suceso, se reintegró a sus actividades -*con las restricciones del caso, ya que solo podía utilizar su brazo izquierdo*-, pero todo el tiempo estaba prevenida y creía que todo lo que se hablaba era para perjudicarla.

Así mismo, las señoras Katheryn Martínez Cardona y Adriana Sepúlveda Montoya, quienes ejercían los cargos de directora de recursos humanos y directora administrativa respectivamente, expresaron que era cierto que a la demandante se le iniciaron varios procesos disciplinarios, pero no porque ello estuviera encaminado a aburrirla ni lograr su renuncia, sino porque realmente incurría en las conductas objeto de investigación, agregando que esos procedimientos también se le iniciaban a los demás trabajadores cuando incurrián en actos que así lo ameritaban, pero sin que se ejecutara de ningún modo algún acto tendiente a menoscabar la dignidad de los trabajadores.

Ahora, en su relato, el señor Sebastián Loaiza Restrepo sostuvo que él había tenido un altercado, pero no con la señora Marta Gladis Gómez Marín, sino con su esposo que a finales del año 2019 la había acompañado a una diligencia al interior de las oficinas, explicando que él tuvo que intervenir, ya que el señor le estaba dando un trato inapropiado a la directora de recursos humanos Katheryn Martínez Cardona, pidiéndole que fuera respetuoso con ella y que bajara el tono, respondiéndole el cónyuge de la demandante que él estaba allí porque su esposa no podía leer bien a lo que él (interrogado) le contestó que esa situación no les permitía irrespetar a la directora de recursos humanos, finalizando de esa manera el impasse.

El señor José Alberto Escobar Tamayo, quien se identificó como el cónyuge de la señora Marta Gladis Gómez Marín, informó que él solo fue en una sola ocasión al lugar de trabajo de su esposa, más concretamente a finales del año 2019, con el fin de acompañar a María Gladis a leer un acta de descargos; expresó que en ese lugar había varias personas trabajando y que fueron atendidos por Katheryn Martínez Cardona, quien en ese momento le pareció que era una persona muy grosera e irrespetuosa con su cónyuge, ya que no la saludó cuando llegaron y le dijo que leyera el documento, en la medida de lo posible en voz alta para que quedara constancia de que lo había leído, respondiendo ante pregunta realizada por la directora del proceso, que ese fue todo el intercambio de palabras con la señora Martínez Cardona; a continuación, manifestó que en ese momento también intervino un joven, Sebastián Loaiza Restrepo, con el que él tuvo un pequeño altercado, ya que intervino en la discusión y les dijo que no era culpa de ellos que la señora Marta Gladis no pudiera leer, motivo por el que él (testigo) le pidió que los respetara, cerrándose de esa manera la discusión.

La señora Katherine Escobar Gómez, hija de la actora, informó que ella y su hermana Yuli visitaban a su madre en el lugar de trabajo cuando estaban cursando sus estudios universitarios en los años 2016 y 2017 y posteriormente en las prácticas en los años 2018 y 2019, indicando que lo hacían dos o tres veces a la semana, ya que su progenitora contaba con un bono mensual entregado por su empleador por concepto de alimentación que ella decidía utilizar para algunos almuerzos de ellas (hijas), añadiendo que esas visitas no se prolongaban más allá de cuarenta (40) minutos, ya que tenía que regresar a sus clases o prácticas; manifestó que la administradora del restaurante donde trabajaba su mamá era la señora Yesenia Giraldo Ruiz y que en una ocasión, ella junto con una señora que trabajaba en la cocina, aclarando que no se trataba de Katheryn Martínez Cardona, empezaron a mirarlas y a reírse, por lo que, tanto ella como su mamá asumieron que se estaban burlando de ellas, sin embargo, contestó ante pregunta formulada por la *a quo*, que nunca escuchó que era lo que esas dos personas estaban hablando.

En alguna otra oportunidad, acompañó a su mamá a verificar el contenido de unos documentos, concretamente un acta de descargos en el año 2019, su madre entró a la oficina y ella la esperó afuera, y al momento salió la señora Katheryn Martínez Cardona un tanto ofuscada diciéndole a ella (testigo) que siempre ocurría lo mismo con Marta Gladis que no firmaba ningún documento; también, ante cuestionamiento planteado por la funcionaria de primera instancia, la testigo respondió que en ese momento no hubo malos tratos hacia su madre, ya que esa expresión no fue hacia su progenitora, sino hacia ella que la estaba esperando afuera.

Sostiene que esas dos ocasiones fueron las únicas en las que ella presenció algo, indicando a renglón seguido, que todas las demás cosas que ella sabía, como por ejemplo que Sebastián Loaiza Restrepo era muy grosero con su mamá, no era porque lo hubiese presenciado, sino porque su madre se lo contaba.

La señora Yesenia Giraldo Ruiz manifestó que fue administradora de uno de los restaurantes de propiedad del señor Jorge Hernando Martínez Saavedra, en el que coincidió hasta finales del año 2019 con la señora Marta Gladis Gómez Marín, indicando que dejaron de ser compañeras de trabajo porque ella (testigo) renunció y se radicó en España; sostuvo que nunca tuvo malos tratos hacia ninguna de las personas con las que compartía actividades, asegurando que tampoco presenció comportamientos de esa índole hacia la señora Gómez Marín por parte de ninguno de los trabajadores al servicio del señor Martínez Saavedra y mucho menos por parte de él, quien dicho sea de paso, prácticamente tenía una relación muy distante con la mayoría de los empleados; informó que ella siempre tuvo una muy buena relación con la Marta Gladis, pero que, como en cualquier trabajo, se presentaban inconvenientes normales entre los compañeros, señalando por ejemplo que, en el punto donde ellas prestaban el servicio también trabajaban dos personas más en la cocina, Carmen y Alejandra, asegurando que entre ellas también había roces normales por las tareas que debían ejecutar en la cocina, razón por la que también se les tenía que llamar la atención y en caso de ser reiterado, iniciar el

correspondiente proceso disciplinario; así mismo, sostuvo que Marta Gladis y Alejandra, por sus formas de ser, chocaban mucho, pero que a ella como administradora le tocaba ser imparcial, sin embargo, tanto Alejandra como Marta Gladis tenían la falsa concepción que si otro compañero hablaba con alguna de ellas, era porque estaba hablando mal de la otra, pero no era realmente así.

En cuanto a los procesos disciplinarios de la señora Marta Gladis, sostuvo que a ella, cuando se reintegró después de sufrir el accidente de tránsito y las correspondientes incapacidades, de acuerdo con las recomendaciones médicas de la EPS y la ARL, se le asignaron unas funciones que pudiera desempeñar de acuerdo con el problema en su brazo derecho, razón por la que se dedicaba a tareas de limpieza con el brazo izquierdo y también a servir jugos y algunos alimentos; en la ejecución de esas últimas tareas, a ella se le tuvo que llamar varias veces la atención, ya que metía los dedos en los jugos y en la comida y en algún momento, producto del afán, revolvió un jugo con los dedos, lo que llevó a que se le iniciaran varios procesos disciplinarios por esas conductas; expuso que en varias oportunidades la señora Marta Gladis recibió en horas de trabajo, a familiares y amigos, razón por la que ella, como administradora, le decía que tuviera cuidado con eso, ya que podía generar un llamado de atención o la apertura de un proceso disciplinario, pero como era reiterado, a ella como administradora le tocaba reportar esas actuaciones, pero acotando que eso no era solo con la señora Gómez Marín, ya que los demás trabajadores, incluida ella (testigo) también habían sido objeto de llamados de atención y apertura de procesos disciplinarios, como cuando ella como administradora, sin autorización, les permitía a las trabajadoras que se tomaran la sopa que se preparaba y que no se vendía en los horarios del almuerzo; también explicó que hubo un día que la señora Marta Gladis no se presentó a trabajar en un turno que le correspondía, lo que generó que se le iniciara un proceso disciplinario, en el que la demandante aseguró que no había ido a trabajar por autorización de ella como administradora, situación que no era real, ya que ella no tenía la facultad de otorgar esos permisos; manifestó que hubo también llamados de atención y apertura de proceso disciplinario, porque Marta Gladis a veces se hacía en una

parte interna del restaurante donde nadie la veía y se ponía a dormir, señalando que cuando eso ocurrió la primera vez, le dijo que no lo hiciera ya que las podían sancionar, a ella por dormirse y a la testigo por permitirlo y no pasar el informe, sin embargo, como la conducta se repitió varias veces, tuvo que realizar el informe ante Katheryn Martínez Cardona y Adriana Sepúlveda Montoya; finalmente, contestó que nunca recibió órdenes por parte de sus superiores tendientes a aburrir o hacer renunciar a la accionante.

La señora Leidy Johana Echeverry Hernández informó que prestó sus servicios a favor del señor Jorge Hernando Martínez Saavedra desde el 1° de noviembre de 2019 hasta mediados del mes de marzo de 2020 cuando inició la pandemia por el Covid-19, añadiendo que entró como administradora en reemplazo de la señora Yesenia Giraldo Ruiz; dijo que Marta Gladis es una persona que tiene algún tipo de conflicto con la autoridad, ya que durante ese corto periodo en el que compartieron como compañeros de trabajo, a ella no le gustaba obedecer las órdenes que se le daban para prestar sus servicios de forma adecuada, en otras palabras, no hacía caso, sin embargo, a pesar de ese comportamiento, nunca hubo malos tratos hacia ella; debido a la afectación en su brazo derecho, ella solo realizaba actividades sencillas, como servir jugos y la comida, pero en varias ocasiones metía los dedos en los alimentos, razón por la que se le hacían los llamados de atención, pero realmente Marta Gladis no atendía nada, razón por la que ella, para no entrar en discusiones con ella, simplemente escalaba el caso a Katheryn Martínez Cardona y Adriana Sepúlveda Montoya; afirmó que cuando quedaba sopa, ella autorizaba a las trabajadoras para que se la tomaran, asumiendo el riesgo de ser sancionada; para finalizar, respondió que nunca recibió órdenes concernientes a realizar actos tendientes a aburrir a la demandante o hacerla renunciar, agregando que, cuando empezó la pandemia a todos los trabajadores de ese punto les dieron por finalizado los contratos de trabajo, menos a Marta Gladis.

Finalmente, la señora Marta Gladis Gómez Marín, al responder el interrogatorio de parte, en principio se ratificó en los hechos referidos en la acción, consistentes en

que fue objeto de acoso laboral por parte de todos los demandados; sin embargo, frente a varias preguntas formuladas por la *a quo*, manifestó que si bien varios de los demandados hablaban entre ellos y se reían, la verdad es que no sabía concretamente que era lo que se decían entre ellos, pero que asume que esos “cuchicheos” eran refiriéndose a ella de mala manera; añadiendo que fue objeto de un trato inapropiado por el señor Sebastián Loaiza Restrepo el 30 de diciembre de 2019, cuando se encontraba en compañía de su cónyuge y la trató de llorona y chillona por negarse a firmar un documento, además de decirle que no era culpa de él y de la señora Katheryn Martínez Cardona que no pudiera leer; también reveló que, contrario a lo expuesto en la demanda, no era cierto que le hubiera dicho al señor Jorge Hernando Martínez Saavedra que estaba siendo objeto de acoso laboral por parte de los demás demandados, por cuanto él no tenía trato prácticamente con nadie, añadiendo que tampoco hizo reclamación por escrito ante el empleador sobre el tema del acoso laboral; a continuación, dijo que la verdad es que ella creía o había asumido que el señor Martínez Saavedra había tratado de aburrirla y hacerla renunciar, sin embargo, no sabía a ciencia cierta si en efecto él había dado esa orden; para finalizar su relato, sostuvo que respecto al disfrute de las vacaciones que no le habían otorgado, lo cierto es que una vez que puso la queja ante el Ministerio de Trabajo, las mismas fueron debidamente concedidas.

Así las cosas, al valorar en conjunto las declaraciones rendidas por las partes en interrogatorio de parte, como las realizadas por los testigos oídos por petición de las partes, concluye la Corporación que, en los términos del artículo 2º de la ley 1010 de 2006, no quedó **demostrado** en el plenario que el empleador Jorge Hernando Martínez Saavedra y los compañeros de trabajo Adriana María Sepúlveda Montoya, Carlos Andrés Duque Martínez, Sebastián Loaiza Restrepo y Katheryn Martínez Cardona hayan incurrido en conductas hostiles y humillantes tendientes a conculcar la dignidad de la señora Marta Gladis Gómez Marín que se constituyan en acoso laboral, pues a pesar de que se demostró que hubo un altercado con el señor Sebastián Loaiza Restrepo al finalizar el año 2019, lo cierto es que el propio cónyuge de la señora Gómez Marín, esto es, el señor José Alberto Escobar Tamayo

fue claro en indicar que ese altercado había ocurrido con él y no con su esposa; pero, si en gracia de discusión se le diera credibilidad a las afirmaciones de la demandante en ese sentido, consistente en que en ese episodio el demandado Loaiza Restrepo la trato de llorona y chillona y que tales manifestaciones tuvieren un impacto emocional que pudiere haber vulnerado la dignidad de la actora, lo cierto es que para ese momento, año 2019, se encontraba vigente el artículo 18 de la ley 1010 de 2006 en su versión original, la cual establece que una vez ocurrido la conducta generadora de acoso laboral, se debe iniciar la acción correspondiente dentro de los seis (6) meses siguientes, pero como la presente acción fue interpuesta el 25 de febrero de 2021 -pág.348 archivo 04 carpeta primera instancia-, la acción frente a esa conducta ocurrida al finalizar el año 2019 caducó; situación que también acontecería respecto de la demandada Katheryn Martínez Escobar, pues a pesar de que fue clara la testigo Katherine Escobar Gómez -hija de la demandante- en sostener que cuando ella la acompañó a revisar unos documentos en el año 2019, su madre no recibió malos tratos parte de ella, si en gracia de discusión se entendiera que esas manifestaciones fueron dirigidas en contra de la demandante y que con ellas se le causó un maltrato generador de acoso laboral, la verdad es que respecto de esa conducta también habría operado el fenómeno jurídico de la caducidad.

Ahora, a pesar de que al plenario fueron adosados los llamados de atención y procesos disciplinarios que el empleador inició a la señora Marta Gladis Gómez Marín el 30 de enero de 2019, 19 de febrero de 2019, 25 de julio de 2019, 21 de agosto de 2019, septiembre de 2019, 26 de diciembre de 2019, 10 de enero de 2020 -pags.51 a 77 archivo 04 carpeta primera instancia-; lo cierto es que de ellos no se desprende una injustificada conducta del empleador tendiente a obtener la renuncia de la trabajadora, por cuanto, como lo dijeron las testigos Yesenia Giraldo Ruiz y Leidy Johana Echeverri Hernández, esos llamados de atención, memorandos y procesos disciplinarios se iniciaron por las conductas en las que incurrió la demandante en el ejercicio de sus funciones, es decir, con base en esos testimonios -*de quienes no son objeto de la presente acción y que se encuentran desvinculadas*

*laboralmente del empleador Jorge Hernando Martínez Saavedra desde finales del año 2019 y marzo del año 2020 respectivamente-, quienes hicieron un relato espontaneo, coherente y sin interés de favorecer con sus dichos a ningunas de las partes, quedando demostrado que en efecto las conductas que allí se le endilgan a la señora Marta Gladis Gómez Marín, fueron realizadas por ella; pero, nuevamente, si en gracia de discusión se entendiera que ello era objeto de una persecución que configura acoso laboral, lo cierto es que la última de ellas se produjo el 10 de enero de 2020 y la presenta acción se inició más de un año después el 25 de febrero de 2021, razón por la que la acción tendiente a obtener una sanción por esas conductas también habrían caducado.*

Así mismo, respecto a la falta de concesión del disfrute de las vacaciones, en comunicación de 7 de junio de 2019 -pág.38 archivo 04 carpeta primera instancia- el Ministerio del Trabajo, ante queja presentada en ese sentido por la demandante, exhortó al empleador Jorge Hernando Martínez Saavedra “**PROCEDER A CONCEDÉRSELE LAS VACACIONES A LA TRABAJADORA A LAS CUALES TIENE DERECHO PROPORCIONALMENTE AL TIEMPO DE VINCULACIÓN**”, llamado que fue atendido por el empleadora, pues en palabras de la propia demandante, luego de que el empleador tuvo conocimiento de ese oficio, procedió a otorgarle las vacaciones, es decir, que las disfrutó correctamente en el año 2019; pero, en caso de que se considerase que esa conducta también constituía acoso laboral, también habría caducado la acción.

Finalmente, si bien el empleador Jorge Hernando Martínez Saavedra procedió a dar por finalizado el contrato de trabajo que sostenía con la señora Marta Gladis Gómez Marín a partir del 12 de marzo de 2021, lo cierto es que, como se explicó líneas atrás, no quedó demostrado en el plenario la ocurrencia de hechos constitutivos de acoso laboral, motivo por el que el empleador no estaba imposibilitado para dar por finalizado el contrato de trabajo.

De acuerdo con todo lo expuesto, se confirmará en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas el 19 de diciembre de 2022.

Costas en esta sede a cargo de la parte actora en un 100%, en favor de los accionados.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia recurrida.

**SEGUNDO. CONDENAR** en costas procesales en esta sede a la recurrente en un 100%, en favor de los demandados.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**  
Magistrado Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**  
Magistrada

**GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**  
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 de la Ley 2213 de 2022

Firmado Por:

**Julio Cesar Salazar Muñoz**  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 002 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

**Ana Lucia Caicedo Calderon**  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 001 Laboral

**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**German Dario Goez Vinasco  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 003 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **084250d818e1ad88207c51fcd8a6e11ac27a8a6ba3e09bcea57e031952da80db**

Documento generado en 14/06/2023 08:35:27 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**