

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### RAMA JUDICIAL

### TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, seis (6) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso especial de acoso laboral instaurado por HENRY HERNÁNDEZ CASTAÑO contra el BANCO DAVIVIENDA S.A. y LINA MARÍA RUIZ GARCÍA (Radicado **05001-31-05-016-2019-00661-03**).

### ANTECEDENTES

El demandante inició este juicio con el fin que se sancionen las conductas constitutivas de acoso laboral descritas en el numeral 2° del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006 bajo la figura de persecución laboral, y en ese orden, sea ordenado el reintegro a las labores y cargo que venía cumpliendo, por darse su despido en virtud de tal comportamiento, así como los perjuicios patrimoniales y extra patrimoniales y las costas del proceso.

En respaldo a sus aspiraciones narró que laboró al servicio del Banco Davivienda en el cargo de “informador” entre el 14 de enero de 2008 y el 02 de mayo de 2019, lapso en el que nunca fue requerido ni tuvo llamados de atención. Explica que dentro de los clientes asignados estuvo el Instituto Neurológico de Antioquia, a donde debía desplazarse para brindar asesorías especialmente sobre créditos de libranza, razón por la que fue contactado por la cliente Érica Ramo de la Pava a quien el 28 de enero de 2019 en horas de la mañana se le ofreció toda la

información pedida. En igual fecha, le informaron que el descuento por nómina de la señora Ramo de la Pava había sido autorizado pero que verificando la documental encontró que el formato de “autorización de libranza” consignado por otro asesor de la Central Mayorista - Juan Felipe Morales-, donde la información de valores, tasa y cuota no coincidía con la libranza original, concluyendo que el formato había sido modificado de manera fraudulenta por el mencionado compañero. Ante ese hecho, lo puso en conocimiento de la Directora de Oficina de la Central Mayorista, los jefes de Zonza PYME y Universal, al Gerente Regional, la Subgerente Comercial y al Jefe de gestión Humana del Banco y al no tomarse ninguna medida, el 04 de febrero de 2019 procedió a llamar a la línea ética del banco recibiendo por radicado de la denuncia el N° BLVD-0190204691. El 02 de mayo de 2019 la Directora de la Oficina Bolívar, le entregó la comunicación de la terminación de su contrato de trabajo sin justa causa, la que aduce fue a consecuencia directa y exclusiva de la denuncia realizada, pues tal decisión se adoptó sin cometer alguna conducta reprochable (Págs. 65-73 Archivo 01).

El BANCO DAVIVIENDA S.A en respuesta dada al libelo se opuso a la totalidad de las pretensiones. Aunque aceptó la contratación laboral con el demandante, en los extremos aducidos, en el cargo de “Informador” y el conocimiento de la denuncia desplegada por el empleado, aclara que ella tuvo por razón unas presuntas malas prácticas comerciales con ninguna relación de acoso laboral, que dio lugar a que se adelantara el procedimiento interno correspondiente liderado por la Vicepresidencia de Auditoría, aduciendo que el despido se presentó en virtud de la facultad que permite el artículo 64 del CST de dar por terminado un contrato de trabajo sin existir una justa causa, procediéndose con la respectiva indemnización, sin que existiere manifestación alguna de parte del demandante de conductas de acoso provenientes de Lina María Ruiz García. Como excepciones de mérito formuló las que denominó caducidad de las acciones previstas en la Ley 1010 de 2006, no interposición de queja de acoso laboral por parte del señor Hernández Castaño, inexistencia de tolerancia de acoso laboral por parte del Banco Davivienda, inexistencia de la obligación y ausencia de causa, inexistencia de acoso laboral, incumplimiento de la carga probatoria de acreditar las conductas constitutivas de acoso laboral, prescripción, buena fe, pago y compensación (Archivo 23).

LINA MARÍA RUIZ GARCÍA, luego de la decisión emitida por este Tribunal el 10 de diciembre de 2021 que dejó sin efectos la notificación de un Curador *ad litem* y le concedió el respectivo término, arribó contestación al escrito de demanda, donde adujo que los hechos a partir de los cuales se endilgan comportamientos de acoso laboral ocurrieron previo a su vinculación a la entidad bancaria que ocurrió el 18 de marzo de 2019 y avala que la decisión del finiquito correspondió a las posibilidad que otorga el artículo 64 del CST, aclarando que esa determinación no se dio a título personal sino de la compañía, participando exclusivamente en la firma de la misiva en su calidad de Subgerente de Gestión Humana de la Sucursal Medellín, ya que de hecho, ningún tipo de relación directa en cuanto a área de trabajo o jerarquía compartió con el accionante. Los medios de oposición los presentó en idénticos términos a la sociedad bancaria demandada (Archivo 33).

En ese marco procesal, y surtido la totalidad del trámite, el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia el 24 de noviembre de 2022, oportunidad en la que NEGÓ la totalidad de las pretensiones, declarando probada la excepción de inexistencia de la obligación e inexistencia del acoso laboral. CONDENÓ en costas al demandante y fijó las agencias en derecho en la suma de \$3.000.000, correspondiendo por mitades a cada demandado.

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

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

### CONSIDERACIONES

Atendiendo entonces el grado de consulta, se tiene que el problema jurídico que corresponde a la Sala resolver se circunscribe en definir si el demandante fue víctima de actos que constituyen acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 de parte de Lina María Ruiz García, permitidos por el Banco Davivienda S.A como empleador, y como consecuencia de ello, habrá de analizarse si para el caso

es aplicable el tratamiento sancionatorio dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.

Es preciso anotar que no es objeto de oposición que el demandante estuvo vinculado a la sociedad demandada a través de un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñarse como Informador, relación que inició el 14 de enero de 2008 y terminó el 02 de mayo de 2019 (Págs. 45-47 Archivo 01 y Pág. 24 Archivo 23) fecha en la que la parte empleadora decidió dar por terminado el contrato sin justa causa con el respectivo pago de la indemnización que regula el artículo 64 del CST (pág. 58 archivo 01 y 36 archivo 23),.

Bajo ese panorama, se tiene para resolver que el acoso laboral se encuentra definido por la Ley 1010 de 2006, como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

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

Para el caso, pregona el actor que fue víctima de persecución laboral señalando como sujeto activo de esa conducta a Lina María Ruiz García, quien funge dentro de la entidad bancaria convocada como “subgerente de Talento Humano Regional Antioquia”, vinculada a partir del 18 de marzo de 2019 (pág. 21 Archivo 33), pretendiéndose por este mecanismo judicial especial la sanción a quien atribuye el hostigamiento y al empleador por acción u omisión por ser quien tiene a su cargo el deber de prevenir y corregir las conductas de acoso.

En tal contexto fáctico, la carga de la prueba debía ser asumida por el trabajador que adujo padecer el acoso laboral que trabó esta litis, habiendo lugar en este ámbito su presunción siempre que se logre acreditar la ocurrencia repetida y

pública de los comportamientos enlistados en la ley – artículo 7° Ley 1010 de 2006-, con la posibilidad de la contraparte de controvertir las pruebas en aras de demostrar que los hechos que dieron lugar a tal proceso no ocurrieron o que, en caso de haber tenido lugar, no configuran la conducta de acoso laboral, figura que no opera cuando los actos acaecen en privado por no ser evidentes y manifiestos tornándose la actividad probatoria en más exigente, debiendo precisarse además que solo excepcionalmente un solo acto hostil resulta suficiente para dar paso a la acreditación buscada por la activa, lo que dependerá de la apreciación que se haga de parte de la autoridad judicial en este caso.

En el asunto, el promotor del juicio arrió como prueba documental para demostrar por vía de representación la existencia de los hechos que impulsaron este trámite especial, un cruce de mails donde consta la información puesta en conocimiento del Banco por Henry Hernández Castaño iniciada el 29 de enero de 2019 sobre una libranza de una cliente a él asignada que resultó beneficiada por otra tasa y valores ofrecidos por su compañero Juan Felipe Morales cuestionando su falta de ética (Pág. 48 Archivo 01), junto con la versión dada por Beatriz Arredondo Rodríguez el 30 de enero de 2019 como Directora Central Mayorista, punto al que aduce el actor haber pertenecido, donde explica que por solicitud personal de la cliente en su rango de “*influyente*”, asignó para su atención a Felipe Morales con lo que se buscaba cubrir la necesidad de mejor tasa pedida sin que manifestara en momento alguno que venía siendo atendida por otro asesor (pág. 51 Archivo 01). También arribó la evidencia de la información puesta en conocimiento en la “*Línea de transparencia de Davivienda y sus filiales*” el 04 de febrero de 2019 (Pág. 52 Archivo 01), que dio paso a que el 06 de febrero de igual calenda el demandante ampliara la versión ante la mencionada directora con asunto “*duda conflicto cliente*” (pág. 50-51 y 53 Archivo 01) en el que reiteró la conducta que a su juicio se trataba de una adulteración de un documento privado y que califica como grave según el Código de Ética, enfatizando en la espera de no adoptarse ninguna medida en su contra por comunicar el hecho. Aportó los formatos de autorización de libranza (Págs. 56-57 Archivo 01) y la misiva que dio fin al vínculo laboral con reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa (Pág. 58 Archivo 01).

Igualmente fueron recepcionados los testimonios de ALEJANDRO ZULUAGA BENJUMEA – Asistente de Gestión Humana Instituto Neurológico de Antioquia -

y CARLOS MARIO MONROY URREGO – Director Administrativo Banco Davivienda S.A-. El primero, dada su participación en los manejos de las libranzas de los trabajadores del Instituto, informó que Henry era el asesor asignado para las asesorías de crédito por libranza de parte del Banco Davivienda, y que para enero de 2019 se presentó una alteración en un formulario de una empleada del Instituto y cliente del Banco -Érica Ramo de la Pava- pues se modificó la capacidad de pago y lo que se tenía que descontar, siendo ello comunicado de su parte al señor Hernández, agregando que conoció que el nuevo asesor que produjo tal modificación fue asignado en razón a que la cliente tenía cercanía con una gerente de la entidad que hizo la gestión.

El segundo deponente anunció que como vinculado al banco demandado conoce sobre la existencia del Comité de Convivencia que regula el Reglamento Interno de Trabajo que se encuentra publicado en todas las oficinas, y hoy en día de manera virtual, sobre el que por medio de la organización sindical se ha intentado la participación de parte de empleados ajenos al área de personal o analistas cercanos a esa área, siempre integrándolo los mismos, cuestionando la democracia en su elección por aducir que si bien se impulsan las votaciones respectivas, los Jefes imponen a sus colaboradores a quién elegir, además de no existir una sensibilización de ese Comité para dar a conocer para qué existe. Señaló que el compañero Juan Felipe fue despedido y previamente había sido suspendido por una denuncia que se formuló en su contra por una modificación en una libranza, desconociendo el número de días de la sanción, denuncia que conoció del dicho proveniente del actor, sin conocimiento de alguna protección que se le haya brindado como denunciante, señalando que la línea de transparencia no es transparente en tanto siempre los implicados terminan conociendo la denuncia, agregando acorde al caso concreto que Lina María era quien recibía los casos de transparencia en Antioquia. Afirmó que tres días antes del despido Henry había solicitado la afiliación al sindicato, donde se supo que le estaban requiriendo información de parte de auditoría respecto al origen de los clientes y por qué contaba con números tan altos, viéndose perseguido.

Como contraposición, la pasiva trajo como testigo a DIANA PAOLA CRUZ GOMEZ – Líder de Ética y transparencia-, misma que mencionó ser quien administra el canal de la línea ética de la compañía, explicando que se gestiona por medio de un proveedor externo que recibe la denuncia, la radica y es luego

entregada a una herramienta interna que a disposición del denunciante puede ser anónima con sujeción a la política de no retaliación, ya que el enfoque es en la denuncia y no en el quejoso, y dependiendo del motivo actúa alguna de las áreas gestadoras que son la de Talento Humano, Auditoría o cumplimiento, y luego de la investigación, indagación o intervención, se emplean planes de acción que pueden desencadenar en acompañamientos o sanciones disciplinarias. Explicó que Henry hizo uso de la línea respecto de su compañero Juan Felipe por una mala práctica comercial, la que fue atendida por el área de auditoría forense, de cuya investigación surgió un informe y unas recomendaciones para ser evaluadas por el área de procesos disciplinarios por evidenciar una conducta inadecuada que finalmente dio paso a unos descargos y a una suspensión del contrato de trabajo por 5 días. Enfatizó que bajo el Código de Ética y el Reglamento, no está pensado por la organización generar acciones contra el denunciante ya que se enfocan en la información brindada, pues ello conllevaría a que el canal pierda confianza, sin que bajo ese orden pueda asociarse una denuncia con la terminación del contrato. Aclaró que Lina María Ruiz además de estar recién llegada a la empresa o estar a punto de ingresar, no tenía acceso a las denuncias y en este caso menos, por no tratarse de un asunto que correspondía a Talento Humano porque al tratarse de un evento relacionado con fraude o robo se encarga auditoría que está en la Dirección General de donde la Regional no tendría por qué enterarse, no estando por demás en su cabeza la decisión de dar fin a un contrato.

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

Desde el escrito de demanda se alude como único acto de persecución laboral el despido que fue acaecido el 02 de mayo de 2019, evidenciando la documental que lo enuncia que ello ocurrió sin enrostrarse alguna de las justas causas regladas en el CST o el RIT, sino que contrario a ello, se procedió con el otorgamiento de la indemnización que el artículo 64 del compendio sustancial impone (Pág. 58 Archivo 01 y Pág. 36 Archivo 23).

En relación con ese hecho, lo que los medios de convicción revelan es que en efecto el actor para el 04 de febrero de 2019 impulsó una denuncia por medio de

la línea de transparencia que el banco tiene dispuesto a sus empleados, para poner en conocimiento una conducta que vio indebida en uno de sus compañeros de trabajo en la práctica comercial relacionada con el presunto fraude en una autorización de libranza que estaba a su cargo, sobre lo que dio las respectivas explicaciones de la acusación, últimas registradas para el 06 de febrero de 2019 ante Beatriz Arredondo – Directora Centra Mayorista- y luego, el 02 de mayo de 2019 se dio expiración a su vinculación sin motivación entregada.

Queda plenamente claro en este escenario que tres meses luego de haber procedido con la denuncia que conllevó a la aplicación de una sanción disciplinaria al denunciado según fue corroborado por Diana Paola Cruz y Carlos Mario Monroy – *testigos de ambas partes*-, el demandante fue excluido de la nómina del banco; sin embargo, el argumento que apoya las pretensiones se queda corto, en tanto la sola denuncia con la posterior decisión de despido no se constituye en probanza irrefutable y suficiente para entender la realización de un hecho que se revele como acoso laboral.

Y es que la persecución laboral alegada implica una conducta de reiteración o evidente arbitrariedad que permitan inferir el propósito de generar una desmotivación laboral o la renuncia del trabajador, enseñando la norma que ello podría equipararse a una carga excesiva de trabajo, la descalificación del empleado, los cambios permanentes en el horario; y en los precisos términos planteados por el promotor de la Litis, es el hecho del despido el que encuadra en esta modalidad de acoso, por lo que la activa se enfoca en un solo acto proveniente de la persona natural vinculada, que esta Sala de Decisión no lo relaciona con la denuncia que fue elevada el 04 de febrero de 2019, pues no de ese modo fue demostrado y no es dable arribar a esa inferencia a partir de las circunstancias que rodearon el finiquito: 1) como se dijo, el despido ocurrió luego de haber transcurrido tres meses de inducida la denuncia, 2) la conducta denunciada tuvo consecuencias sancionatorias para el compañero implicado, 3) no se demostró alguna calidad especial del trabajador descubierto pues más allá del dicho del señor Hernández cuando lo cataloga como el “*protegido*”, no se cuenta con ningún vestigio que lo corrobore, y 4) no se evidencia una consecuencia negativa para la entidad bancaria o alteración de intereses que permita deducir que la queja elaborada por el actor a través de la línea de transparencia precisamente creada para ese fin, fue un móvil que llevó al traste la



relación que se venía ejecutando desde el año 2008 como forma de represalia; asistiendo lógica al razonamiento de la testigo Cruz cuando advirtió que todo lo anterior implicaría la pérdida de confianza en el canal y por tanto su inoperancia, pero contrario a ello, los empleados como el aquí demandante acuden a esta vía para la satisfacción de los postulados éticos de la organización; sin embargo, aun cuando pudiera menoscabarse la mencionada política de no retaliación y el principio de transparencia no es este asunto en el que de ese modo se vea reflejado.

No se evidencia tampoco un patente acto de arbitrariedad, porque como bien se aduce en los escritos de contestación, el Código Sustantivo de nuestra especialidad permite a la parte patronal bajo ciertas excepciones constitucionales que son susceptibles de un análisis más profundo, dar por terminado los enlaces contractuales de tipo laboral sin que exista mérito para adoptar esa decisión, eso sí, con el respectivo reconocimiento de la indemnización, lo que da cuenta que la conducta propia del Banco Davivienda no contraría estos postulados ni mucho menos, está encaminada a ser calificada como abusiva, sumado a que no existe nexo causal fundado entre uno y otro acto.

Ahora, el impulsor del trámite endilga el acto ya relacionado como proveniente de Lina María Ruiz, quien para la data de los hechos de la denuncia no tenía vigente su contratación con el banco pues el inicio de sus labores principió el 18 de marzo de 2019, y sería un desatino valerse el fallador de suposiciones o conjeturas para asegurar que esta empleada conoció la denuncia, o que una vez ingresó al cargo de Subgerente de Talento Humano de la Regional Antioquia se hizo cargo de la situación con la intención de imponer retaliaciones a un trabajador que comunicó en su ausencia una irregularidad sobre otro que ya había sido sancionado por ese hecho, siendo nula la prueba que dé cuenta que Lina María intervino a título personal y bajo intereses reprochables enlazados con la denuncia, en la terminación que por medio de su firma en la misiva representó a la organización, no existiendo tampoco probanza que estuviera en su cabeza exclusiva la decisión de finalizar la relación con el señor Henry Hernández y que así haya ocurrido con exceso y abuso de la disposición legal que lo permite.

De haber sido así, el público Reglamento Interno de Trabajo en su artículo 55 (Págs. 38-55 Archivo 23) facilita las pautas para buscar la solución a conductas

que se consideran como de acoso laboral, en el que se informa la posibilidad de acceder al Comité de Convivencia Laboral compuesto por un representante de los empleados y un representante del banco, que examina las situaciones que se pongan en su conocimiento con el propósito de determinar si se tipifican circunstancias de acoso laboral y adoptar las medidas a las que hubiere lugar, sin que el actor, al momento de darse fin a su vínculo haya acudido a esta herramienta, pues si bien ya se trataba de un externo a la entidad, al ser precisamente el despido el acto de persecución alegado, pudo activar este procedimiento interno aunque sin perjuicio de la acción judicial que seis meses después interpuso.

Es así como además de no traslucirse a la persona natural que integra la pasiva como sujeto activo o autora de alguna conducta que constituya acoso laboral, con el despido no se considera amenazado ni afectado el bien jurídico protegido por la Ley 1010 de 2006 que no es otro que el trabajo en condiciones dignas y justas, la salud mental de los trabajadores y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral, por no estar exhibidos en este trámite comportamientos arbitrarios, ultrajantes o diferenciados con carencia de razonabilidad o legalidad que lleven a dar razón a los argumentos de la demanda.

Es bajo las anteriores consideraciones, que resulta acertada la conclusión dada por el Juez de Instancia en cuanto a la insatisfacción de la carga probatoria que recaía en cabeza de la parte actora, que no da cabida a la imposición de las pretensiones perseguidas, no existiendo otro camino que CONFIRMAR la decisión absolutoria que se revisa en consulta.


En esta instancia no se causaron costas.

#### **DECISIÓN:**

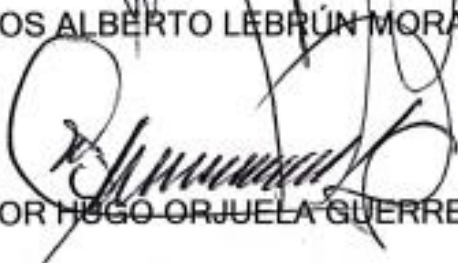
En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia objeto de consulta de fecha y procedencia conocidas. Sin costas por el grado de consulta.

Notifíquese por EDICTO.


Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

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

**HACE SABER:**

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

<b>Radicación:</b>	<b>05001310501620190066101</b>
<b>Proceso:</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>Demandante:</b>	<b>HENRRY HERNANDEZ CASTAÑO</b>
<b>Demandado:</b>	<b>BANCO DAVIVIENDA S.A.</b>
<b>M. P.</b>	<b>CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES</b>
<b>Fecha de fallo:</b>	<b>6/02/2023</b>
<b>Decisión:</b>	<b>CONFIRMA</b>

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

Se fija hoy 7/02/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario