

**|REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
**Medellín, veintinueve (29) de marzo de dos mil veintitrés (2023)**

DEMANDANTE : MARIA ELENA SALDARRIAGA CARMONA  
DEMANDADOS : FUNDACIÓN GREATER MEDELLIN CONVENTION& VISITORS  
BUREAU –OFICINA DE CONVENCIONES Y VISITANTES DE  
MEDELLÍN  
VINCULADA : AFP PORVENIR  
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO  
RADICADO NACIONAL: 05-001-31-05-007-2020-00061  
RADICADO INTERNO : 007-23  
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA  
ACTA NÚMERO : 069

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

**ANTECEDENTES**

La parte accionante solicita, como pretensiones principales: Se declare ineficaz la terminación del contrato de la Fundación Greater Medellín Convention & Visitors Bureau – Oficina De Convenciones y Visitantes Para Medellín y Antioquia, por violación de las garantías del artículo 11 la ley 1010 de 2006; como consecuencia de la anterior declaración se ordene a los demandados a reintegrar a la demandante a la misma labor que desarrollaba; a su vez se condene a pagarle a la accionante los salarios dejados de percibir desde el momento en que se presentó el despido hasta el reintegro, así mismo se condene al pago de la seguridad social.

Como pretensión subsidiaria en el evento de no proceder las anteriores pretensiones, solicita, se condene a la accionada al pago de la indemnización por despido injusto a favor de la demandante; costas y agencias en derecho.

Como supuestos facticos con los que sustenta sus pretensiones, expuso que: la señora María Elena Saldarriaga Carmona celebró contrato de trabajo a término indefinido con el –BUREAU- el 24 de octubre del año 2011 para realizar labores de analista administrativa y para el 2019 ejercía la labor de ejecutiva de presupuesto y tesorería. Su salario para 2019 era de \$3.434.419; entre sus múltiples funciones por su cargo tenía asignada el control de las cuentas de crédito y débito, elaboración o ejecución de presupuesto, realización del presupuesto 2020, que había enviado por correo electrónico a algunos de sus compañeros de trabajo, entre ellos a Marcela Jaramillo, directora administrativa; la entidad accionada meses antes había dado los correo electrónicos personalizados y así mismo había divulgado las claves de los correos electrónicos a lo que tenían derecho acceder para los fines o labores encomendadas en el trabajo.

Que la accionante descargó del correo corporativo de su jefe inmediata, Marcela Jaramillo, un archivo adjunto, documento Excel, llamado “Presupuesto 2020” que la misma demandante había elaborado, el documento era solo un proyecto no era un documento en firme o que surtiera efectos, y tenía relación con el trabajo y el cargo que desempeñaba la señora María Elena Saldarriaga, puesto que dicho documento sería presentado al consejo directivo; y no tenía el carácter de reservado según el manual de funciones de la accionada, sumado al hecho que era solo un proyecto, sin firma, y no existe prohibición ni publicación del mismo y máxime si se trata que la accionada es una fundación sin ánimo de lucro con un régimen tributario especial la cual su información contable es pública.

Que la accionante fue citada el viernes 8 de noviembre por la directora ejecutiva, señora Ana María Moreno; Laura Sepúlveda, Secretaria General, y; Marcela Jaramillo, directora administrativa, en lo que puede ser como una “encerrona”, donde la cuestionaban sobre la obtención del documento, y que presentará la respectiva renuncia, porque si no le traería consecuencias jurídicas; la señora Saldarriaga se negó a presentar la renuncia, pues con su actuar no era una falta grave de carácter laboral, ni generó ningún perjuicio a la empresa, en consecuencia, la señora Marcela Jaramillo le exigió la entrega

de puesto de trabajo a la accionante, que se fuera a la casa y que no regresará, cuando no tenía ninguna autorización para hacerlo, pero fue tanto su presión y amenaza que la accionante aceptó.

La demandante se presentó en el puesto de trabajo el día martes 12 de noviembre de 2019, y la señora Marcela Jaramillo, manifestaron que no tenía por qué presentarse a trabajar, a lo que la accionante le manifestó que no estaba ni en licencia, ni suspensión, ni fue despedida y era su obligación estar cumpliendo su jornada laboral; la señora Marcela Jaramillo le manifestó que mirara que se ponía a hacer, que tenía buena memoria, que hiciera lo que pudiera, pero ella no tenía sus herramientas de trabajo, y que por favor presentara su renuncia lo antes posible.

Que la señora María Elena Saldarriaga ante tanta insistencia que presentara la renuncia presentó ante el comité de convivencia una denuncia por acoso laboral el 12 de noviembre, pues ella no presentaría la renuncia pues asesorada en la normatividad laboral, contractual y en el reglamento interno de trabajo su actuar no constituía una falta grave que le diera por terminado su contrato de trabajo así mismo no tenía por qué presentar renuncia; el 13 de noviembre del año en curso la accionante se presentó de nuevo al lugar de trabajo, luego del mediodía ante el hecho de no recibir sus herramientas de trabajo solicitó ampliar la denuncia de acoso laboral, la cual fue negada por el comité de convivencia laboral ya que las personas de dicho comité no sabían si se podía recibir otra denuncia, o si la podía ampliar, para lo que la accionante suscribió un nuevo documento e hizo radicar, le entregan la carta de citación a descargos, para que se presentará el 15 de noviembre del año en curso, en dicha citación el empleador le dio una licencia remunerada (Licencia no solicitada por la señora María Elena Saldarriaga) y en donde la señora María Helena manifiesta que si descargo el archivo que ella había co- elaborado, y que no tenía ninguna repercusión el tenerlo, pues a la final dicho documento se haría público; la entidad accionada no le resolvió por ley el trámite correspondiente a la denuncia de acoso laboral que había interpuesto, ni tampoco estableció el procedimiento que por el reglamento interno de trabajo tenía derecho toda vez del acoso que presentó para que presentara la denuncia; el comité de convivencia laboral de la entidad demandada atribuyéndose facultades que no tiene manifiesto que los actos no constituyen acoso laboral lo manifestado pero entra en contradicción que lo hecho a la

accionante de quitarle de su puesto de trabajo sus implementos y así se lo comunica a la directora el 13 de noviembre del año 2019.

La entidad accionada tomó la equivocada y arbitraria decisión de dar por terminado el contrato de trabajo el 18 de noviembre del año 2019, alegando una supuesta justa causa, pues olvidó que el artículo que el numeral primero del artículo 11 de la ley 10102 prohíbe tomar dichas decisiones en el trámite de un acoso laboral y máxime si la falta en el reglamento no está constituida como falta grave.

En auto del 07 de octubre de 2020 se ordena citar a la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A (fl. Digital Folio 09).

### **CONTESTACIÓN A LA DEMANDA**

#### **Fundación Greater Medellín Convention& Visitors Bureau –Oficina De Convenciones Y Visitantes De Medellín, en su contestación a la demanda**

indicó que es cierto el contrato de trabajo a término indefinido a partir del 24 de octubre del año 2011 para realizar labores de analista administrativa y para el 2019 ejercía la labor de ejecutiva de presupuesto y tesorería; y acepta los términos del cargo, las funciones, responsabilidades y obligaciones, que es cierto que para el año 2019 su salario era de \$3.434.419 y las funciones y la realización del Presupuesto 2020, que había enviado por correo electrónico a algunos de sus compañeros de trabajo, entre ellos a Marcela Jaramillo, directora administrativa, pero detalla que por la información que manejaba de acuerdo con sus funciones debería estar sujeta a la confidencialidad respectiva y al manejo de los datos y bases de información y documentos propios de una entidad como la demandada, tanto con terceros como con clientes externos e internos. Debe quedar claro que ella planteaba un borrador, pero el presupuesto final como documento lo analizaba y aprobaba la directora ejecutiva junto con la directora administrativa y financiera, por ende, hasta que fuere público, cualquier proyecto o dato del mismo era absolutamente confidencial. En los demás hechos indicó que no son ciertos

Respecto a las pretensiones de la demanda, se opone a las mismas. Propone como excepciones de mérito, las de falta de causa jurídica en las pretensiones de la parte actora, inexistencia de obligación laboral alguna a

cargo de la demandada y a favor del actor especialmente relacionada con las pretensiones del demandante, prescripción, buena fe de la parte demandada, abuso del derecho, compensación.

En auto del 02 de febrero de 2022, se tiene como no contestada la demanda por la **AFP PORVENIR** (fl. Digital Folio 39).

En auto del 26 de julio de 2022 (Exp. Digital Folio 48), el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, tiene como notificada a la AFP PORVENIR y da por no contestada la demanda.

La juez adecuó el trámite de un proceso ordinario a uno especial de acoso laboral con base en la ley 1010 de 2006

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En sentencia del 31 de agosto de 2022, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito, declaró probadas las excepciones de Falta de causa jurídica en las pretensiones e Inexistencia de la obligación a favor. Absolvió a la Fundación Greater Medellín Convention& Visitors Bureau –Oficina De Convenciones y Visitantes de Medellín de la totalidad de las pretensiones incoadas en su contra por la señora María Elena Saldarriaga y condenó en costas a la parte demandante fijando el despacho como agencias en derecho la suma de \$200.000.

### **CONSULTA.**

El presente asunto se conocerá grado jurisdiccional de consulta de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del C.P.T y ss.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Como alegatos de conclusión, **la apoderada judicial de Porvenir S.A**, primero, precisa que la solicitud que se eleva es que se mantenga la absolución dada por la Jueza Séptima Laboral del Circuito de Medellín a Porvenir S.A, pues se declaró próspera la excepción falta de causa jurídica en las pretensiones e inexistencia de la obligación propuestas por la empresa Fundación Greater Medellín Convención & Visitors Bareau – Oficina de

Convenciones y Visitantes de Medellín y en consecuencia se absolvió a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones incoadas por la demandante.

Y en caso de que se revoque la decisión y en consecuencia se declare que entre la señora María Elena Saldarriaga Carmona y la empresa Fundación Greater Medellín Convención & Visitors Bareau – Oficina de Convenciones y Visitantes de Medellín existió una relación laboral, en los extremos indicados por el mismo, solicita muy respetuosamente al Honorable Tribunal que se condene a dicha empresa, a pagar a satisfacción cálculo actuarial liquidado por la AFP respecto de los aportes dejados de pagar en favor de la demandante, con sus respectivos intereses moratorios, de conformidad con el artículo 23 de la Ley 100 de 1993, lo anterior teniendo en cuenta que son obligaciones de hacer impuestas por la ley a las Administradoras de Fondos de Pensiones, y que son generadas por el incumplimiento de las obligaciones del empleador en favor de los afiliados al sistema pensional, por tanto, al encontrarse probados los presupuestos legales para declararse que entre la actora y la demandada existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo y los factores salariales que rigieron dicho vínculo laboral; Porvenir S.A, acepta recibir a satisfacción el reajuste o los períodos omitidos sobre los aportes pensionales de parte de la demandada, conforme al cálculo actuarial que liquide y emita la AFP, el cual deberá ser pagado por la entidad demandada en el término que se disponga para el pago del mismo, igualmente; se solicita se confirme la decisión de no condena en costas en contra de Porvenir S.A, toda vez que el actuar de la AFP ha estado conforme a derecho y guiada por el principio de buena fe, siendo el conflicto de carácter excluyente y no radicando en cabeza de la Administradora la solución a las pretensiones incoadas.

### **CONSIDERACIONES:**

El problema jurídico a resolver en esta instancia de conformidad con el recurso interpuesto, será: (i) Determinar si demostró por la demandante que la accionada incurrió en conducta que constituye acoso laboral y si es así se ordene el reintegro a la demandante y SUBSIDIARIAMENTE condenar a reconocer y pagar la indemnización por despido injusto.

Son hechos demostrados que:

1. Entre la señora MARIA ELENA SALDARRIAGA CARMONA y FUNDACIÓN GREATER MEDELLIN CONVENTION & VISITORS BUREAU existió un contrato de trabajo entre el 24 de octubre de 2011 como analista administrativa y para el 2019 como ejecutiva de presupuesto y tesorería hasta el 18 de noviembre de 2019. (Exp. D. 07 anexos 1 a 5 - Exp. D. 13 fls. 1 a 5) otro si al cto y de nuevo otro si (Exp D. 14 fls. 1 a 3 E.S 15 fls.1 a 3)
2. Que el 12 de noviembre de 2019 la directora administrativa Marcela Jaramillo solicita a la dirección de talento humano que se inicie proceso disciplinario conforme el art 78 del capítulo 18 del RIT (Exp. D 20 Fl. 1)
3. Que el 12 de noviembre de 2019 la demandante formuló queja al comité de convivencia de la empresa por presunto acoso laboral. (Exp D. 07, fls 22 a 24) y al día siguiente amplía la denuncia (fls. 25 a 29)
4. En el Exp. D 19 obra la investigación interna: el 8 de noviembre se notifican los hallazgos en sistemas informáticos (fls. 1 y 2) acta de entrega ( fl 3 a 5)
5. Y obra informe de auditoría (E-D 25: 1 y 2 imagen de descargas)
6. Citación a diligencia de descargos. (Exp D 20 Fl. 2 y 3)
7. El 13 de noviembre se otorga licencia remunerada a la parte actora hasta que finalice el proceso laboral que se inició con la citación a diligencia de descargos (E.D 20 1 y 2)
8. Se inicia y realiza acta de diligencia de descargos del 15 de noviembre (Exp D. 20 6 a 16), siendo asistida la Sra MARIA ELENA SALDARRIAGA CARMONA por apoderada, reconociendo la accionante que descargó desde el correo de Marcela a su correo personal el “presupuesto 2020” y que lo hizo ante la expectativa del cambio de gobierno y de que fuera a salir tanta gente. Inicialmente señaló no hacer nada con el archivo, pero ante la presentación de la investigación de auditoria, demostrando la apertura del archivo en dos ocasiones desde el computador de María Elena Saldarriaga y María

Emilse Ramírez el mismo día (6 de noviembre) con un enlace de descarga desde la cuenta personal de María elena, encontrándose ingresos a 3 correos de empleados de la entidad diferentes al suyo y descargas de múltiples archivos en cada uno de estos correos. Textualmente reconoce: “yo sé que entré a sitios prohibidos según lo contemplado desde el reglamento interno ... reconozco que entre a esos otros correos y pido perdón por haber realizado esto”... se disculpó porque antes dijo que no conocía el archivo y sentía que no había obrado bien.

9. El 13 de noviembre (fls. 33 a 34) se notifica a la empresa el cierre del proceso del presunto acoso laboral y a fls 35 a 37 se notifica a la empleada.

10. Carta de terminación unilateral del contrato Exp D. 07 16 a 21 (igual Exp. D. 21 fls. 1 a 4

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento:

### **1. Del acoso laboral**

La primera pretensión se afina en la existencia de un acoso laboral proferido por varias jefes de la accionada, queja formulada ante el comité de convivencia de la empresa. (Exp D. 07, fls 22 a 24) de la siguiente manera: *“el pasado viernes luego de salir de una encerrona con la directora ejecutiva Ana maría moreno, Laura Sepúlveda secretaria general y Marcela Jaramillo, directora administrativa y financiera donde me violaron el debido proceso... este viernes 8 de noviembre cuando salí de la oficina de gerencia me acompañó hasta mi puesto de trabajo donde me solicitó que por favor le entregue el cargo, yo me encontraba en estado de angustia, intimidación, miedo al encontrarme en esta situación, también tenía la cabeza mía no razonaba”*

Amplía la denuncia señalado *“el 13 de nov 2019 señala que “...hoy asistiendo a cumplir con mis labores... me están entorpeciendo dichas labores, esto ya que aún no tengo mis elementos de trabajo, como son computador, herramienta principal token de (ilegible) carnet de acceso a la empresa, etc. Fuera de eso estoy en un estado de inmensa angustia, la directora ejecutiva*



*el día de ayer en la tarde se reunió conmigo y me manifestó que hoy en la mañana me tenía la solución a mi situación, continuo a la espera, Ana la directora financiera a la 12:10 salió y en el pasillo me indicó que estaba esperando la reunión de convivencia laboral para darme solución. Luego de entrar del horario de almuerzo aprox 1:30 -2 pm le solicité al comité de convivencia laboral de la empresa ampliar mi declaración, ya que no me solucionan y estoy en estado de demasiada angustia y zozobra... Siendo las 2:30 pm en este transcurso que yo estoy esperando, me entregó (ilegible)... citación a descargos” más adelante señala “(ilegible)...el cargo tal como me lo solicito mi jefe inmediata marcela Jaramillo. En el proceso de recibir mi puesto participó Mariana Calle, Jhoni Ospina y la misma marcela, adjunto carta de acta de entrega como prueba. Este proceso sólo duro 10 minutos aproximadamente, en mi cubículo ningún otro personal, me sentí sola, me sentí una delincuente. Marcela quería que este proceso fuera rápido, una vez entregue el puesto me indicó que me fuera, al preguntarle si me iban a despedir de la empresa, me manifestó que ella no sabía que me fuera que ella me llamaba el fin de semana, también en la misma carta indican que hasta no aclarar los hechos me darán una licencia no remunerada, a lo cual le pregunte que me explicara desde (sic) cuándo y me indicó que no sabe...esto me aumenta mi angustia, yo sé que no tienen un proceso claro. Exp D. 07, fls 22 a 24) y ampliación de la denuncia (fls. 25 a 29)*

Al respecto la ley 1010 de 2006 al definir el acoso laboral reza:

*“...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”.*

Las características para que exista el acoso están contenidas en el artículo 2 de la mencionada ley que consisten en: i) una conducta dolosa realizada por una persona que hace parte del entorno laboral, ii) reiteración en el tiempo, iii) deben generar impacto en la persona acosada ((infundir miedo, intimidación, terror y angustia) y iv) deben tener un fin específico (generar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia).

Aunque no se determina la modalidad por la parte actora, podría en principio pensarse en la persecución laboral o el entorpecimiento laboral y la causal) del artículo 7 que se refiere a las conductas que constituyen

acoso laboral “*l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor*”.

La conducta de acoso laboral debe ser demostrable debiendo probatoriamente acreditarse la existencia de los elementos antes señalados.

Del análisis del cumplimiento de estos elementos que definirían el acoso laboral, se tiene:

Del interrogatorio de la demandante se extrae frente al acoso laboral, que le hicieron una encerrona el 8 de noviembre que fue un viernes y que el martes en la mañana no la iban a dejar entrar en la oficina y ahí fue cuando se vió obligada a presentarse a la persona de recursos humanos “...y le pregunté si tenía algún documento para mí, alguna carta de suspensión, algún retiro y dijo que no tenía que no sabía qué pasaba conmigo, me dirigí a la persona de sistemas para que me entregara mis implementos y me dijeron que Marcela les había prohibido y ahí fue cuando me dirigí a las 8:10 am, a la niña de comité general, le pedí el formato y me dispuse a llenar mi denuncia de acoso laboral y la puse a las 8:30 am el 12 de noviembre que era martes en la mañana. Que nunca había puesto una denuncia (de acoso laboral) pero que hubo dos casos muy relevantes, uno, mi jefe inmediato había hecho una encuesta a toda la empresa, sobre los cargos administrativos que estaban a nombre de ella, en esa encuesta, yo fui la mejor calificada del cargo y ella me citó para hacerme la valoración de desempeño y me dijo que habíamos salido mal calificados en esa prueba pero la niña de recursos humanos, Mariana ya me había felicitado por que había sido la mejor calificada de área, entonces yo le dije a marcela que por que me estaba diciendo eso y la misma Mariana me había dicho que yo había sido la mejor calificada de mi área, por mi conducta, disposición, el conocimiento y que como ella me iba decir que no iba a estar bien calificada, le dije que me mostrara mi calificación, pero no me la quiso mostrar y fuera de ello, me calificó sobre bueno; y se dio cuenta que a otras personas del área había calificado sobre excelente, en ese entonces el que le hizo el reclamo fue mi compañero Edi y yo también hable con ella sobre el asunto. El otro caso fue el Caso Mónaco, de ese contrato quedaron alrededor de 500 millones de pesos, de ahí creo que le quedaban 70 millones a la empresa por hacer el evento, por lo cual en la ejecución yo incluía esto 70 millones, quedaba alrededor de 420 millones de ese contrato, la niña que hizo y ejecutó ese contrato y le tenía que dar información a la alcaldía, estaba preocupada por

que quedaba mucho recurso y Marcela la directora financiera le decía que no, que eso no iba a quedar; cuando terminamos la ejecución, ella se vino contra mí porque le dije que no me podía quedar con todo ese recurso, cuando yo soy la que ejecuto y a mi es la que van a indagar, porque en una ejecución tan grande yo no la reporte, ella decía que inicialmente ellos mandaron un correo de la alcaldía diciendo que de ese recurso no quedaba nada de plata, yo le dije que me trajeran el acta donde constaba que nos podíamos quedar con ese recurso y no pasa nada yo lo reporté como un recurso para la empresa; a la otra semana lo que llegó fue un acta distribución de la alcaldía, que esa plata la iban a distribuir y necesitar para otro proyecto, entonces desde ahí, empezó más el acoso hacia mí, porque no las deje apropiarse de un recurso que no era para la entidad.

La sala no observa de los 2 supuestos acosos relatados por la accionante, intención dolosa de la jefe marcela para producir temor, buscando que se termine el contrato o el abandono del puesto de la Sra. María Elena, pues del primero caso frente a una calificación que ni siquiera fue regular o deficiente, pues fue catalogada como “buena”, no se observa ninguna intención de daño, ni existen comparativos con las personas que les puso excelente para determinar factores objetivos de rendimiento, ni existe un recurso ante la misma jefe u otro superior, por ello el hecho de que no le pusiera excelente es una apreciación del trabajo realizado, que conforme el artículo 8 en la ley 1010 de 2006 que trata de las **Conductas que no constituyen acoso laboral**, en el literal d) último aparte señala “... la evaluación laboral de subalternos y aun mas este es un acto aislado, no persistente en el tiempo.

Y el caso del edificio Mónaco, si bien pudo haber existido la desavenencia, no se observa que desde ese momento se ejercieran conductas de parte de la jefe encaminadas a producir terror, miedo o intimidación en búsqueda de terminarle el contrato de trabajo, es más, de la declaración de la Sra. Gloria Inés Correa, testigo de la demandante señala que ella veía que había ciertos celos de la jefa directa marcela hacia ella, pero lo sabe porque la demandante le contó y que todos lo veían (sin indicar quienes). Mas aun frente a la pregunta *¿Qué actos le consta a usted para afirmar que la jefa inmediata le tenía celos a María?* Responde: *porque todo se lo reprochaba, y la jefe decía que eso no se hacía así, que ahora que ella estaba que íbamos a cambiar las cosas.* Situación subjetiva carente de toda prueba, que se queda en vagas apreciaciones, siendo del talante de una jefe nueva señalar que se iban a

cambiar las cosas y sin que esto denote intención dañina orientada a producir la terminación del contrato o el abandono del puesto de la accionante. Igualmente, a la pregunta ¿Usted supo de algún procedimiento de acoso laboral que presentó la señora María elena en el Buró? Se contradice con lo dicho por la propia demandante, pues afirma que *si, ella lo hizo, del resultado no sé, nunca supe, porque siempre poníamos las quejas, pero eso no llegaba a una parte superior, siempre se quedaba eso ahí, nunca hubo una respuesta a cada queja.*

Ahora en cuanto a la queja de acoso laboral presentada por María Elena Saldarriaga el viernes 8 y ampliada el 13 de noviembre relativa que los jefes le hicieron una encerrona en la oficina y que, como el martes en la mañana, no la iban a dejar entrar en la oficina amplió la denuncia, (relato arriba transcrito extraído del formato de denuncia).

Se encuentra que del interrogatorio de parte de la representante legal de la accionada y las testigos una versión distinta de los hechos de la demanda y del interrogatorio de la demandante, versiones que se perciben objetivas y creíbles, de acuerdo a lo siguiente:

En el interrogatorio de la representante legal, Laura Sepúlveda señaló a la pregunta de ¿Cuál fue la actuación de la empresa, inmediatamente se enteró de la presunta comisión de la falta? Manifestó que cuando se tuvo la noticia de la comisión de la falta, lo primero fue levantar el informe específico del computador de la señora María Helena para verificar que efectivamente los hechos si hubieran ocurrido, que ella hubiera accedido a los correos desde su computador, la información se verificó, se bajaron los informes y después de eso se convocó a una reunión con ella en la que precisamente se preguntó, si ella había accedido a información desde otros correos a lo cual ella respondió que no de manera reiterada y ya cuando se presentaron los informe técnicos acepto que si lo había hecho. Que fue una reunión previa, después que ya acepta la situación con los informes técnicos se le hizo la citación adicional para descargos y ahí fue cuando ella puso la queja. *Que en el momento de los descargos estaban yo, el apoderado de la entidad, Mariana Calle de recursos humanos y la apoderada de la señora María Helena.*

La testigo Ana María Moreno señala que al conocer *que María elena había accedido a un email del correo de la jefe sin autorización, y conociendo que*

*ella era una buena persona de la que siempre tuve en buen concepto, con buen desempeño y que era una de nuestra mayor confianza, la llamó a su oficina para que conversaran, en su momento lo negó todo, en ese momento le pedimos a la persona de tecnología que por favor hiciera la investigación de ella porque tenía acceso a esos documentos y sin permiso había accedido al email de su jefe y había reenviado los documentos, luego desde otro computador a otra compañera le había mostrado el documento, entonces en ese momento, cuando uno pierde la confianza en la persona. Agregó que estuvo en la primera reunión porque no le cabía en la cabeza, porque María era un persona que jamás habíamos tenido ningún problema, de nuestra total confianza, buena trabajadora, de esas personas que cuando a uno le cuentan que eso paso, uno piensa que es un error, esa primera reunión fue una reunión muy amigable, donde abrimos todas la puertas para que nos contará las cosas, yo inclusive le dije que uno cometía errores que nos contara si algo pasó y a la pregunta ¿En la demanda, la demandante afirma que en esa reunión que incluso ella llama encerrona, le solicitaron que presentara la renuncia, que tiene para advertir en este punto? Respondió: Absolutamente no, no le solicitaron que presentara la renuncia.*

Y la declarante Marcela Jaramillo, quién también estuvo en la reunión, ante la pregunta *¿Antes de la situación puntual, que estamos hablando en la demanda, usted había recibido por parte del comité de convivencia o de la misma señora María Helena algún requerimiento en tanto que se sentía acosada, maltratada o alguna conducta que fuera generadora de acoso para ella?* Respondió: *No, incluso el mismo día que le preguntamos sobre el tema se disculpó, por el hecho de haber generado esa conducta inapropiada.*

En definitiva la “encerrona” que la accionante señala fue una reunión previa amigable como lo señala una de las declarantes, para que ella contara lo que había sucedido y ante la negación de haber realizado algo, se le enrostró la investigación de auditoria donde con imágenes que reposan en el expediente digital se le demuestra que ella si había extraído el archivo denominado “presupuesto 2020” sin autorización de su jefe y que además lo había descargado y enviado a otros usuarios, y justo en ese momento acepta la situación. Textualmente reconoce: “yo sé que entré a sitios prohibidos según lo contemplado desde el reglamento interno ... reconozco que entre a esos otros correos y pido perdón por haber realizado esto”.

A partir de lo anterior, era lógico que el comportamiento de la accionante fuera de angustia, pues había sido descubierta y sabía que ello podría traer consecuencias. Además de lo anterior ninguna de las personas que estuvieron en esa reunión señalaron un trato desobligante o un maltrato laboral, sino más bien amigable. Por lo anterior sin hesitación alguna, no fue esa una conducta de acoso laboral.

En cuanto a la ampliación de la denuncia el 12 de diciembre de 2019 relativa a que le habían quitado sus herramientas de trabajo, incluido el computador y el token de seguridad, sin que se le hubiera indicado cuando se los regresarían, lo cual la llenó de angustia y zozobra, se tiene:

La prueba documental enseña en el Exp. Digital 19, la investigación interna (auditoria) del 8 de noviembre donde se notifican los hallazgos en sistemas informáticos (fls. 1 y 2) obra acta de entrega (fl 3 a 5) e informe de auditoría con las imágenes de las descargas realizadas por la accionante (Exp. D 25 fls 1 y 2) por tanto, era necesario recoger los instrumentos de trabajo de María Elena, no como un capricho o intención dañina sino preservar la información para el inicio de la investigación disciplinaria y para que no se realizaran transacciones, tal como lo señalan los declarantes:

Laura Sepúlveda Marín a la pregunta *¿Es común que le quiten los elementos de trabajo, antes de que la persona sea despedida o se tome una decisión frente a la posible falta cometida?*

*No es un hecho común, la empresa está facultada para tomar todas la decisiones de conservación y cuidado de la información y seguridad de la entidad y en este caso al tratarse del uso e ingreso a cuentas que no le pertenecían, con claves de las que tampoco debió haber hecho uso para bajar la información y dado el cargo que tenía con cuentas bancarias y demás y lo delicado de la situación , la entidad decidió tomar la medida de mitigación del riesgo de tomar sus elementos y cambiar la claves, precisamente para que no se generarán mayores perjuicios.*

Obsérvese igualmente que en la documental obra que el 13 de noviembre se otorga licencia remunerada a la parte actora hasta que finalice el proceso laboral que se inició con la citación a diligencia de descargos (E.D 20 fls. 1 y 2) decisión que no es discriminatoria, es diáfano que frente a una investigación

sobre correos o e mails, y para efectos de la investigación disciplinaria, se debían recoger el computador y demás objetos para evitar que la investigada pudiese torpedear lo encontrado por la auditoria y que serviría como prueba.

Por lo anterior, observa la sala que en ningún momento se realizan dichas conductas dolosas con el fin de intimidar a la persona, es un procedimiento normal en este tipo de situaciones informáticas.

Además de lo anterior, en la documental del 13 de noviembre (fls. 33 a 34) el comité de convivencia le notifica a la empresa el cierre del proceso del presunto acoso laboral y a fls 35 a 37 a la empleada por no encontrar que las conductas constituyeran acoso laboral al no encajar con lo señalado por la ley 1010 de 2006, porque no era actos persistentes y demostrables y no iban encaminados a infundir, miedo, intimidación, terror o angustia o generar desmotivación en el trabajo.

Agregando esta Corporación que se demuestra que las conductas quedan enmarcadas en el artículo 8 de la ley 1010 de 2006 que se refiere a *conductas que no constituyen acoso laboral*, enmarcándose lo pretendido en el libelo de mandatorio:

- 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;
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 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.(...)

Por lo anterior, no saldrá avante este punto.

## **2. Despido con justa causa.**

Antes de resolver este punto, se observa que a la demanda se le dio un trámite diferente al que le correspondía en la medida que la pretensión principal estaba dirigida a la terminación del contrato por acoso laboral, pero se tomó como si fuera un proceso ordinario, cuando debió devolverse al hacer su estudio por parte del juzgado para su adecuación, por ser incompatibles la

pretensión especial con la subsidiaria de un despido sin justa causa, propia de un proceso ordinario. En la etapa de saneamiento el juez señaló que el trámite era por la vía especial, pese a ello resuelve el segundo aspecto.

Por lo anterior al haber desaparecido la causal de nulidad de “Cuando la demanda se tramite por un proceso diferente al que corresponde” (numeral 4 del art. 140 del CPC), el artículo 133 del CGP en el parágrafo señala: “Las demás irregularidades se entiende subsanadas sino se impugnan oportunamente”, se apresta la sala a resolver el segundo aspecto:

En la carta de terminación unilateral del contrato de la Sra. Saldarriaga, la accionada establece la justa causa en los numerales 6, 8 y 10 del artículo 62 del CST

- 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- 10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

Para sustentar los mismos relata los antecedentes y elementos investigativos, realizados en el procedimiento disciplinario previsto en el art 82 y siguientes del reglamento Interno de trabajo (RIT) que fue allegado en el Exp D. 33.

Pues bien, al verificarse los pasos para la investigación disciplinaria (citación a audiencia de descargos incluyendo las faltas catalogadas como graves en el artículo 99, audiencia de descargos y levantamiento de acta, comunicado de la imposición de sanción, recurso y trámite del mismo), se analizará si hay lugar a aplicar el artículo 62 CST, en los numerales mencionados.

En este sentido la sentencia del 25 de noviembre de 2004, radicado 7246, en la que la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, indicó:

Es que, según es sabido, “es principio general de derecho probatorio y de profundo contenido lógico, que la parte no puede crearse a su favor su propia prueba. Quien afirma un hecho en un proceso tiene la carga procesal de demostrarlo con alguno de los medios que enumera el artículo 175 del Código de Procedimiento Civil, con cualesquiera formas que sirvan para formar el convencimiento del



juez. Esa carga... que se expresa con el aforismo onus probandi incumbit actori no existiría, si al demandante le bastara con afirmar el supuesto de hecho de las normas y con eso no más quedar convencido el juez.

En el acta de diligencia de descargos del 15 de noviembre (Exp D. 20 6 a 16), obra que la demandante Sra. MARIA ELENA SALDARRIAGA CARMONA quien fue representada por apoderada, en síntesis, reconoce la accionante que descargó desde el correo de Marcela a su correo personal el “presupuesto 2020” y que lo hizo ante la expectativa del cambio de gobierno de la empresa y ante la incertidumbre de que saliera mucha gente, había ensayado con el correo de Marcela y se encontró dicho archivo y lo descargó. Inicialmente señala que no hacer nada con el archivo, pero ante la presentación de la investigación de auditoria, demostrando la apertura del archivo en dos ocasiones desde el computador de María Elena Saldarriaga y María Emilse Ramírez el mismo día (6 de noviembre) con un enlace de descarga desde la cuenta personal de María elena, encontrándose ingresos a 3 correos de empleados de la entidad diferentes al suyo y descargas de múltiples archivos en cada uno de estos correos. Textualmente reconoce: “yo sé que entré a sitios prohibidos según lo contemplado desde el reglamento interno ... reconozco que entre a esos otros correos y pido perdón por haber realizado esto” y a la pregunta a que se refiere a sitios prohibidos respondió: correos electrónicos... pidió disculpas y si bien hizo algo que está prohibido en el RIT, otras personas han hecho cosas peores y no están en esta situación y sentía que no había obrado bien.

Lo anterior, demuestra que la conducta realizada por la Sra. María Elena es reprochable, e incluso confiesa su mal proceder y su arrepentimiento (situación que se compagina con el artículo 99 literales g. s y v exp D. 33) en especial suministrar a terceros sin autorización expresa de la directora ejecutiva datos confidenciales e información reservada relacionada con la organización y comentar aun en forma indirectas asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad, etc.

En el interrogatorio de parte de María Helena Saldarriaga afirma que para el momento de la presunta comisión de la falta conocía el reglamento del trabajo y a la pregunta ¿Usted dentro de sus funciones, era necesario ingresar al correo electrónico de su líder? señaló “no era que me lo hayan escrito que lo podía hacer, pero tampoco me lo negaron y de hecho yo lo hacía” y cambia su

versión de la razón para haber bajado el archivo “¿Con qué finalidad descargo esta información? Para trabajar, estábamos en la época de noviembre y ya estábamos a punto de cerrar el año, y estábamos trabajando en los excedentes que quedaban de ese año, y ya con la información de los excedentes de ese año ya se iniciaba a trabajar con el presupuesto 2020, eso fue a finales del año 2019, se necesitaba saber cómo se iba a trabajar para el 2020, era lo que siempre hacíamos con ese presupuesto. Acepta que compartió información de la señora Emilse Ramírez la contadora. Igualmente se contradice con la versión de la audiencia de descargos, cuando afirma que la información descargada era una situación que conocía su líder y que ella accedía al correo electrónico y confiesa a pesar que había señalado que era el mismo que ella había realizado que el contenido diferente que tenía ese presupuesto era el de nómina.

La Representante legal Laura Sepúlveda Marín sobre el tema señaló: que la señora María Helena Saldarriaga, apoya a la dirección financiera y administrativa en la revisión de los contenidos del presupuesto, bajo la dirección del director y frente a la pregunta de porque fue despedida, señaló: Ella fue despedida con justa causa por una falta grave, que fue acceder sin permiso a los correos de sus superiores y descargar información que no le había sido formalmente compartida y así mismo compartir dicha información con otros compañeros, lo que estaba contemplado como falta grave en el reglamento y dentro de su contrato laboral también está la cláusula de confidencialidad y en cuanto al perjuicio causado fue la pérdida de confianza, de trazabilidad de la información y para entidad, se generó rumores y malos entendidos en el ambiente laboral y en el proceder del presupuesto y la continuidad de los empleados que se te tuvo que manejar de una manera diferente porque la información se filtró. Que a pesar de que la Sra. Saldarriaga podía acceder a los correos de sus superiores, porque estaban en un proceso de transición tecnológica, eso no daba autorización para que se descargara información de correos que no perteneciera, por ello la gravedad de la falta, fue acceder sin permiso al correo de sus superiores y descargar de ahí información sensible no solo del presupuesto, sino de continuidad de los empleados, de cosas que no eran de su competencia y era una información sensible porque hablaba de quienes podían continuar quienes no, cómo se iba a elaborar el presupuesto, que modificaciones había y cómo se iba a proyectar la entidad para el siguiente año, que en ese momento eran informaciones solo de conocimiento del director ejecutivo y la directora administrativa y financiera

para la proyección de la entidad, después de la definición de las líneas gruesas de ese presupuesto como bien se mencionó, si se pasaba al conocimiento de la señora María elena, que apoyaba el proceso de revisión y validación de ese presupuesto, para dejarlo en firme y presentación al consejo directivo. Además, era confidencial, porque no había sido compartida a nadie.

Pero igualmente las declaraciones de los testigos son contundentes de lo sucedido y porque se le dio por terminado el contrato:

**Ana María Moreno**, exdirectora ejecutiva de la empresa, señala que en esa época estábamos en un periodo de planeación y la directora administrativa y financiera, me contó que otra empleada le había dicho que señora María elena tenía acceso a unos documentos que eran confidenciales, por los cuales ella no tenía por qué tener acceso, a mí me extrañó porque señora María elena era una persona que siempre tuve en buen concepto, una empleada con buen desempeño, era una de nuestra mayor confianza, inclusive la llame a mi oficina para que conversáramos, en su momento lo negó todo, en ese momento le pedimos a la persona de tecnología que por favor hiciera la investigación de ella porque tenía acceso a esos documentos y era que sin permiso, había accedido al email de su jefe, había reenviado los documentos, luego desde otro computador a otra compañera le había mostrado el documento, entonces en ese momento, cuando uno pierde la confianza en la persona, procedimos a tomar la decisión de no darle continuidad a su contrato, hicimos el debido proceso, mostramos las pruebas y hasta ahí supe de ella. Es enfática en señalar que el correo es personal, no se transfiere y todos los documentos son confidenciales y sensibles y sobretodo los documentos que se reenvió que era el presupuesto, eran cosas que ella no tenía que estar haciendo nada en el correo de su jefe, viendo y mandándome información a su correo personal. Que el trabajo de ella no tenía absolutamente nada que ver con la información de nómina, ella no tenía por qué estar buscando ese documento, ni era su responsabilidad ni estaba dentro de su trabajo la información de nómina y más cuando uno va a pasar de un año a otro que es absolutamente confidencial de las personas que estábamos manejando esa información. Que nunca nadie le autorizó para ingresar a los correos de muchas personas por el tema de unas situaciones de tarjetas de crédito, de unos seguros, que entrar al correo de otras personas era una conducta que estaba avalada por la empresa. Que los perjuicios para la empresa con esta información filtrada es el debido proceso de toda organización, los canales, la gobernanza y gobernabilidad de la

organización de una persona que no tiene por qué estar teniendo acceso a esa información, reenviándose documentos a su email personal y compartiéndola sin permiso a otras personas, quien va a poder tener confianza y mucho más que María elena era una persona de nuestra total confianza, uno tener a una persona de total confianza que se meta al email, saque la información y la comparte con otros, eso no tiene presentación en ninguna empresa. Que se llega a la decisión de terminar el contrato de trabajo, después de ver la elaboración del informe por parte de sistemas y ya cuanto vimos toda la trazabilidad de lo que había pasado, la violación de los procesos, en compartir la información fue cuando decidimos tomar la decisión de que ella no continuara.

**María Emilse Ramírez** Afirma que cuando regresó de vacaciones la Sra. María elena le mostró el presupuesto, me dijo que nos reuniéramos para revisar el presupuesto porque siempre revisábamos los presupuestos, y se revisó la información que había y miramos la parte de nómina y me compartió una información del presupuesto. Que no sabía que esa información había sido extraída del correo electrónico de la jefa directa de la demandante. Que cuando la llamaron a descargos y en ese momento estaba la directora ejecutiva, Marcela Jaramillo la directora administrativa y la abogada Laura Sepúlveda, entonces en ese momento en los descargos me preguntaron si se había descargado el archivo de mi equipo y yo dije que sí, que habíamos revisado el presupuesto y de nómina y que María elena me había advertido que había una chica Ivon que tenía 4 asteriscos y me dijo ojo que puede ser que la vayan a despedir pero no era algo de lo que tuviéramos certeza, era algo que llamaba la atención al tener esos asteriscos y otras precisiones sobre el presupuesto, en ese momento de descargos yo relate todos los hechos. Que asoció que era confidencial porque luego que vimos la información se hizo la evaluación de desempeño de Ivon que era mi auxiliar a lo cual me dijo Marcela que ella quería prescindir de los servicios de Ivon, yo era la única que sabía esa información que si esa información se revelaba íbamos a tener problemas, entonces como yo había acabado de abrir el archivo, de verlo con María elena, me dijo que yo era la única que lo sabía que ni el comité directivo lo sabía. Que ella no tenía acceso a correos electrónicos de mis compañeros. Que el archivo se descargó en mi equipo, pero que se la pudo haber solicitado a la jefe, pero desconoce porque no la solicitó. Que, en años anteriores, el presupuesto lo miraban las dos, pero porque era enviado al correo electrónico.

**Gloria Inés Londoño Correa** señala que no conoció los motivos o razones que tuvo Buro para terminar el contrato de trabajo a la señora María Helena Saldarriaga y ya con los días María, nos fue contando lo que fue pasando. Que no sabe si estaba autorizada para manejar los correos de las jefes pero que todas entraban a los correos de nuestras jefes. Que tenían en un momento clave, en un momento la persona de sistemas dijo que la clave era general para todo mundo y así estuvimos mucho tiempo con clave general, Que María elena hacía el presupuesto. Que no sabía que existía alguna prohibición para acceder a ese tipo de información. Se contradice cuando señala que sabía con el presupuesto cuanto se iba a ganar el año siguiente y los de sus compañeros, porque no había nada tan secreto, ¿pero al enfrentarla con la pregunta de qué cifras vio? Afirmó que, en el presupuesto general, estaba la parte de nómina general, no estaba como especificado cada uno. Que no conoce en que consistió la terminación del contrato de la señora María elena que luego le contaron que por que ella supuestamente se había metido a un correo personal.

**Marcela Jaramillo**, en lo relativo a las causas del despido sostuvo: María elena era la persona responsable de tesorería y estaba a cargo mío. Ella era la responsable de hacer todos los pagos asociados a los proveedores que tenemos en la organización, era la encargada de hacer todo el tema de conciliaciones presupuestales que se tenían en el Buró con los diferentes contratos y convenios que teníamos. Con relación a la actividad de la demandante, específicamente con el presupuesto, afirmó que le hacía era solicitudes puntuales con relación al presupuesto para poderlo ejecutar, desde que yo entré, yo era la responsable de hacer el presupuesto. Que a partir de cuando ella entró, elaboró el borrador del presupuesto 2020 en conjunto con la dirección ejecutiva de su momento. pedía la información que necesitaba y puntualmente en este caso, se estaba manejando exclusivamente con la dirección ejecutiva porque habían unos temas de ajuste de la estructura en donde habían unas decisiones de personal y por eso la estamos manejando solamente ella y yo, Que María Elena pudo haber tenido conocimiento que se estaba haciendo, pero el archivo de presupuesto no tenía conocimiento, ni siquiera el comité directivo tenía información de lo que se estaba trabajando y no tenía autorización para verlo. Que no necesitaba en este caso particular alguna información porque eran temas delicados que se estaban con la dirección ejecutiva. Que en ningún momento el personal a mi cargo ingresaba a mi correo, para efectos de información o para facilitar la gestión de algún

proceso. No tenía conocimiento que la demandante ingresaba a mi correo electrónico. Que no sabe si en años anteriores, María Helena revisaba el presupuesto con la contadora o lo había generado, pero ya la revisión del presupuesto y las validaciones ya eran con ella. Que a la información que es muy confidencial, el tema de hacer un cambio en la parte de la estructura organizacional afecta al proceso y la organización si no se comunica de una manera adecuada y por los canales oficiales de la organización, esto generó un malestar en el proceso, que nos dejó mal en la parte del manejo de la información, porque somos un área en el que en nuestros contratos laborales está implícito la parte de confidencialidad, que si por algún momento determinado uno conoce información o le entrega información que no es de su expreso conocimiento no se debe mostrar a otra persona. Que el correo salió de su correo corporativo al correo de Ana María Moreno que en su momento era la directora ejecutiva, no había nadie más copiado en ese correo. Que el hecho que la información sea transparente, no quiere decir que todos puedan acceder a los correos de las demás personas, si se necesita algo puntual se pregunta o solicita formalmente pero no era una conducta que tengamos en la organización.

De la prueba testimonial recaudada en confrontación con los interrogatorios de parte, la documental, lo analizado en el proceso disciplinario no deja dudas sobre lo objetivo y justo de la decisión de la accionada de terminar el contrato de trabajo, dada la confesión de la propia demandante de conocer que no debió meterse a un correo privado, no debió haber descargado información y no debió haberla transferido a otros computadores y colocarla en conocimiento de otras personas, como lo ratificaron las demás declarantes, pues nadie la autorizó y menos la directora ejecutiva, ni la jefe inmediata marcela Jaramillo para descargar información que como se demostró era confidencial, pues contenía asteriscos en algunas personas entre ellas la empleada Ivon en la parte atinente a la nómina, que es claro una tesorera no tiene que auscultar, igualmente las reglas de la experiencia enseñan que si existe una directora financiera y administrativa, es ella quien realiza un presupuesto de la empresa, y que si para efectos puntuales del mismo se necesita la ayuda de la tesorera, la operativa o la contadora, etc, se las solicita, mas aún cuando la jefe marcela les había dicho que cambiarían muchas cosas entre ellas, el manejo del presupuesto 2020. Pero igualmente fue enfática que el presupuesto 2020 tenía el carácter reservado y solo lo conocían la directora ejecutiva y la jefe de la accionante, además que la razón esgrimida por la Sra

María Elena en la audiencia de descargos no era relacionada con su trabajo, sino que lo hizo ante la expectativa del cambio de gobierno de la empresa y ante la incertidumbre de que saliera mucha gente, motivo abyecto, nada profesional que indica que conocía que no debía hacerse y sin embargo lo hizo y al verse confrontada por la prueba objetiva de la investigación de auditoria demostrando la apertura del archivo en dos ocasiones desde el computador de María Elena Saldarriaga y María Emilse Ramírez el mismo día (6 de noviembre) con un enlace de descarga desde la cuenta personal de María elena, encontrándose ingresos a 3 correos de empleados de la entidad diferentes al suyo y descargas de múltiples archivos en cada uno de estos correos, reconoció que había entrado a sitios prohibidos según lo contemplado desde el reglamento interno. Aun mas de lo afirmado por su compañera Emilse, se tiene que ellas podían ver y revisar el presupuesto, cuando se los enviaban por correo y no por iniciativa propia, agrega la sala.

Por último habrá que señalar que el artículo 11 de la ley 1010 de 2006 establece una presunción a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos o sancionatorios, en lo relativo a que el despido que se lleve a cabo dentro de los 6 meses siguientes a la queja, se presume por los hechos denunciados, por ello en este caso correspondía al accionado demostrar que la terminación del contrato no fue por motivos de la denuncia, lo cual hizo en el proceso y por ende se destruye la presunción.

Por lo anterior, lo legal y pertinente será CONFIRMAR la sentencia, venida en consulta.

Sin costas en esta instancia, por conocerse en el grado jurisdiccional de consulta.

### **DECISIÓN**

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDA:** Sin costas en esta instancia

**TERCERO:** Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



**GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**





**SECRETARÍA SALA LABORAL**  
**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE : MARIA ELENA SALDARRIAGA CARMONA  
DEMANDADOS : FUNDACIÓN GREATER MEDELLIN CONVENTION& VISITORS  
BUREAU –OFICINA DE CONVENCIONES Y VISITANTES DE  
MEDELLÍN  
VINCULADA : AFP PORVENIR  
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO  
RADICADO NACIONAL: 05-001-31-05-007-2020-00061  
RADICADO INTERNO : 007-23  
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA

**Magistrado Ponente**  
**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN**

Fijado el 30 de marzo de 2023 a las  
8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 30 de marzo de 2023 a la 5:00pm

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**

SECRETARIO