

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, cuatro (04) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE : ELKA MARÍA ARZUZA TORRADO
DEMANDADO : CIB CORPORACIÓN PARA INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO :
RADICADO NACIONAL: 05-001-31-05-09-2019-0700-01
RADICADO INTERNO : 242-23
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO : 335

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 demandada solicita se le ORDENE a la Corporación para Investigaciones Biológicas SAS el reintegro de la trabajadora, amparado por la estabilidad laboral reforzada con base en la Constitución y el art. 11 de la Ley 1010 de 2006, en protección de los derechos de la trabajadora, los cuales fueron vulnerados con el despido injusto al denunciar el acoso laboral del que era víctima. Se realice el pago efectivo de todas las acreencias laborales dejadas de percibir por concepto de despido sin justa causa y la vulneración al desconocimiento de su estabilidad laboral reforzada por 6 meses contados a partir de la denuncia al Ministerio de Trabajo y hasta la presentación de la demanda corresponde a los siguientes:

- Salarios adeudados, por un monto mensual de \$9'000.000, generan un total de \$24'600.000.
- Auxilio de cesantías del 1º de septiembre al 30 de octubre de 2019, la suma de \$2'050.000.

- Intereses a la cesantía de septiembre a octubre, la suma de \$56.033.
- Prima legal de servicios en proporción por los días transcurridos en el segundo semestre del año 2019 al día de la presentación de la demanda por valor de \$2'050.000.
- El incremento correspondiente a los valores mencionados durante la duración del proceso.

Como supuestos fácticos con que sustenta sus pretensiones, plantea que la demandante suscribió inicialmente un contrato a término fijo de tres meses el 16 de septiembre del 2017; posteriormente celebró contrato a término indefinido desde el 1º de enero de 2018, para desempeñar el cargo de Directora Administrativa, devengando un salario mensual de \$9'000.000; su labor era supervisada por la Dirección General y la Junta Directiva de la entidad; con el cambio de Dirección General ocurrido en julio de 2019, la demandante se vio afectada en el desarrollo de las funciones lo que desencadenó situación que da lugar al acoso laboral, que afectan su estabilidad personal, emocional y psicológica por parte del Director General Jaime Andrés Cano Salazar; que el 26 de agosto de 2019 la demandante presentó queja formal al Comité de Convivencia Laboral, de las situaciones de acoso laboral que se venían presentando en su contra. Manifiesta que el cambio de nombre de su cargo, para su modificación requería de una reforma estatutaria, lo cual no se cumplió.

Que el Comité de Convivencia Laboral inició trámite de investigación en contra del director general con ocasión a la denuncia presentada por la demandante y notificó a la demandante el 29 de agosto de 2019 y al director general el 30 de agosto de la misma anualidad, en donde se informaba que se efectuaría diligencia de investigación en versión libre el 3 de septiembre de 2019.

Asegura, que, según los lineamientos del Comité de Convivencia Laboral, no está permitido hacer entrega de la notificación de apertura del proceso por correo electrónico, para garantizar que las personas involucradas tengan conocimiento de la situación y esta se realizó vía correo electrónico, de acuerdo con lo manifestado por la accionada en la contestación, a las 4:30 pm no obstante, la jornada de trabajo los viernes se extiende hasta las 4:00 pm, lo que lleva a concluir, que el correo electrónico que aporta el demandado en la contestación de la tutela corresponde a una confirmación de la citación personal entregada en horas de la mañana y no al primer informe que se le hacía al director general de la queja interpuesta y ese correo fue enviado ante

la negativa del director, de recibir la citación personal al momento de comunicársela.

La demandante fue citada por el director general el 30 de agosto de 2019 y estando en presencia de un compañero y de la Coordinadora de Gestión Humana, se dirigió a la demandante en un estado alterado y poco profesional haciendo referencia a la denuncia de acoso laboral y que terminó con el despido sin justa causa de la demandante. A la terminación del contrato, no se le entregó la liquidación al advertir el director general, que en caso de que ella tomara alguna acción legal en su contra, iba a retenerla de manera indefinida.

Sostiene que el Comité de Convivencia Laboral realizó la reunión programada el 3 de septiembre de 2019 sin contar con la asistencia de la demandante, quien había sido retirada del cargo; en dicha reunión, el director general aceptó que en oportunidades se había alterado y el Comité de Convivencia Laboral emitió comunicación de cierre del caso, argumentando que no era la competente para pronunciarse porque la demandante no tenía vinculación laboral con la sociedad.

Expone la demandante que, el lugar donde residía estaba a título de arrendamiento en cabeza de la empleadora, y el arriendo se le descontaba del salario; a la terminación del contrato, estando presente la Coordinadora de Gestión Humana, la demandante firmó autorización para realizar el descuento de la liquidación, de los cánones de arriendo faltantes para la terminación del contrato, quedando a paz y salvo en el pago de dicho contrato; en reiteradas ocasiones fue amenazada con desalojar la vivienda por liberalidad de la empresa, los cuales solicitaron el desalojo de la demandante.

La Sra. Elka María Arzuza Torrado presentó acción de tutela como mecanismo transitorio el 18 de septiembre de 2019, la cual se resuelve desfavorablemente; a la demandante se le hizo entrega de certificación laboral, en la cual se excluye el primer contrato celebrado, razón por lo que elevó derecho de petición solicitando certificar la totalidad del tiempo laborado (fls. 100 al 110 del expediente digital 02).

CONTESTACIONES A LA DEMANDA

La parte demandada dio contestación, se opuso a la totalidad de las pretensiones de la demanda argumentando que no se presentaron conductas de acoso atribuibles a la entidad, y sostuvo que para la fecha del despido de

la demandante no conocía la existencia de una queja formal, ni tenía acreditado el inicio del procedimiento administrativo ante el Ministerio del Trabajo.

Frente a los hechos de la demanda, aceptó que la convocatoria para la reunión fue realizada al director general por fuera de la jornada laboral de ese día; que existió concurrencia con el contrato laboral un contrato de arrendamiento de vivienda entre las partes; que la demandante autorizó realizar el descuento de los cánones de arrendamiento. No le consta que la demandante hay presentado queja formal al Comité de Convivencia Laboral el 26 de agosto de 2019. Frente a los demás hechos, indicó que no son ciertos, argumentando que la demandante tuvo su última relación laboral con la entidad por contrato a término indefinido, ejecutado desde el 1º de enero de 2018 hasta el 30 de agosto de 2019 fecha en que finalizó por decisión unilateral del empleador y sin justa causa y previamente había firmado un contrato a término fijo con la entidad, el cual finalizó por la renuncia voluntaria de la demandante, existió solución de continuidad entre dos relaciones laborales diferentes y gobernada por contratos disímiles; que en la Corporación existió un cambio en la denominación del cargo, no en consideración a la demandante sino como parte de las reformulaciones orgánicas y misionales, proceso que inició desde marzo de 2019; la reunión celebrada el 30 de agosto, se le comunicó a la demandante la terminación del contrato pero no estuvo precedida ni motivada por el conocimiento de queja alguna; que la falta de colaboración y disposición de la demandante, por no haber sido designada en la Dirección General generó traumatismos administrativos en la marcha de las operaciones de la entidad y para evitar su desvinculación por razones administrativas, lo intentó por medio de un acoso laboral para perpetuarse en el cargo. Resalta que la sentencia de tutela constituye cosa juzgada al quedar establecido que no hubo conocimiento de la queja de acoso laboral por parte de la entidad demandada y que no goza de estabilidad reforzada.

Como excepciones de mérito presentó las de inexistencia de situación de acoso laboral, la ausencia de conocimiento del empleador de la queja de acoso, cosa juzgada constitucional, compensación y prescripción (fls. 01 al 13 del expediente digital 08).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 17 de julio de 2023, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, DECLARÓ que la demandante fue desvinculada de la

Corporación para Investigaciones Biológicas SAS estando amparada por el fuero y la protección laboral reforzada prevista en la ley 1010 de 2006.

Le ORDENÓ a la Corporación para Investigaciones Biológicas SAS reintegrar a la demandante al cargo que venía desempeñando o a uno de mayor jerarquía desde el día 31 de agosto de 2019, y en virtud del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, con el consecuente reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social dejados de percibir desde el 31 de agosto de 2019 hasta la fecha de la reinstalación. AUTORIZÓ a descontar la suma pagada por indemnización por despido sin justa causa de las prestaciones sociales canceladas a favor de la demandante al momento de la terminación de la relación laboral. Condenó en costas a la entidad demandada. DECLARÓ prospera la excepción de compensación con respecto a las acreencias reconocidas a la terminación del vínculo, incluyendo la indemnización por despido sin justa causa y las prestaciones sociales.

IMPUGNACIÓN

La Corporación para Investigaciones Biológicas SAS apeló la decisión de primera instancia, al considerar que la decisión se sustenta en la declaración del testigo Stiven Quintana, quien en su declaración no informó malos tratos, se basa en su opinión y señala “el Director era muy duro con la Sra. Elka”; aduce el apelante, que el hecho de ser exigente no constituye acoso laboral; que el testigo tampoco indica las circunstancias de tiempo, modo o lugar en las que la Corporación para Investigaciones Biológicas SAS fue “duro” y en qué sentido se presentó, no comenta la existencia de comentarios descalificadores ni palabras soeces, sino que se reconvénía por no estar conforme con su labor, y en ese sentido asegura que en cualquier organización pueden existir inconformidades con la labor de una persona, y el superior jerárquico en calidad del representante del empleador, está autorizado a hacer reconvenciones; resalta que el testimonio de este testigo carecen de fuerza probatoria porque su cargo era de Coordinador de Tecnología, no asistía a reuniones del comité primario ni a Junta Directiva, y él expresó que eran sus apreciaciones.

Respecto a la orden dada al Coordinador de Tecnología de bloquear el acceso a la información de los equipos de cómputo de la demandante, señala que no resulta sorpresiva ni es acoso, por tratarse de una decisión que pretende evitar la fuga de la información; que esa orden se debía informar antes de la

terminación del contrato, el cual no fue al final de la tarde, toda vez que la comunicación de despido que reposa en la contestación fue a las 2:41pm.

Asegura que está probado, que el ambiente en la Corporación demandada estaba dividido y había tensiones entre el área administrativa y el área investigativa; que ello llevaba a discusiones que subía el tono de ambas partes, pero no era entre el Directo de la Corporación hacia la demandante sino de los investigadores frente a los administrativos y viceversa. Que, en ese sentido, la decisión se equivoca, al estimar que una organización no puede haber diferencias de criterios sobre los destinos de esta al calificarlas de acoso.

En segundo lugar, considera que hay un yerro en la valoración probatoria al darle validez a una prueba de referencia, al dar por acreditado el conocimiento previo del Director General, de la existencia de la queja, con apoyo en el testimonio indirecto de la Sra. Yeni Ramírez a sabiendas que el testimonio directo de la Sra. Elizabeth Muñoz mencionó que no se le pudo entregar la citación escrita al Director General, incurriéndose en una “acrobacia irracional de la corroboración periférica”; y resalta que la prueba de referencia solo es válida cuando no hay prueba directa. Que ninguno de los testigos del equipo directivo, ello es, los señores Michel, Luz María Salazar y el director general, reconoce conocer previamente el contenido de la citación y si lo hubieran conocido, dicha citación no decía quién era las partes involucradas en el presunto acoso laboral.

En tercer lugar, solicita la parte accionada, que, si bien solo estaba establecido para el reintegro del que trataba el Decreto 2365 de 1965, se haga una calificación de la inconveniencia del reintegro, por estar el Juez calificado para ello. Y en ese sentido quedó demostrada la inconveniencia de la pervivencia de la demandante en la Corporación para Investigaciones Biológicas SAS, porque el reintegro puede lesionar el devenir de una organización, dado que la demandante no se ajustaba a las directrices de la Corporación, era rebelde ante las instrucciones y había inconformidades respecto de otros empleados frente a su gestión.

Finalmente, respecto del testigo Michel Vasseur, cuando indicó que después de ser comunicado el despido a la demandante, el Director General manifestó que se iba a encargar que la demandante no consiguiera empleo, asegura que dicha expresión se hizo posterior a la terminación del contrato y el acoso se da en vigencia de la relación laboral; que nadie más dio cuenta de esa

afirmación a lo largo de las declaraciones; y esa verbalización nunca se materializó, ya que el mismo testigo expuso no haber dado malas recomendaciones de la demandante y que no había pasado que el Director General haya intervenido para impedir que la demandante consiguiera trabajo.

ALEGATOS DE CONCLUSION.

La parte demandante allega escrito de alegatos en el que manifiesta lo siguiente:

“1. En el proceso de la referencia la demandante pretende el reintegro laboral afincada en dos presupuestos (1) la configuración del fuero de que trata el art. 11-1 de la ley 1010 por haber formulado queja de acoso laboral ante el Comité de Convivencia, queja que, adujo, fue conocida por el empleador previo al despido y (2) la existencia de cinco conductas imputables al empleador constitutivas de acoso laboral.

2. En la providencia recurrida, el juzgado de instancia dio por acreditado (1) que el empleador conoció la existencia de una queja de acoso laboral ante el Comité de Convivencia antes de la hora de la terminación del contrato de trabajo y, por lo tanto, formalmente se “activó” la prohibición de despido y (2) que de las cinco conductas endilgadas por la demandante como constitutivas de acoso, estimó probada una y solo una de ellas 1: los maltratos verbales del director general Jaime Andrés Cano respecto de la persona de la demandante.

3. Como fue propuesto por la CIB en la alzada, ni el conocimiento de la queja, ni tampoco el maltrato laboral con alcance de conducta constitutiva de acoso (art. 2 núm. 1 de la ley 1010) se presentaron, ni mucho menos, resultaron acreditados.

4. Norma el art. 11-1 de la ley 1010 que la terminación del contrato individual de trabajo carece de todo efecto cuando se “profiera” dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja con la que haya ejercido los mecanismos preventivos, correctivos o sancionatorios de que trata la “presente ley (...)

5. Al margen que el mecanismo al que acudió la demandante no fue ni el administrativo ni el judicial de que trata “la presente ley”² sino el mecanismo interno del empleador creado por la resolución 652 de 2012 (que vale la pena memorarlo, no es un acto administrativo reglamentario de la norma con rango legal, de aquellos que trata el art. 189 núm. 11 de la C.N.), se debatió en instancia que el fuero o limitación de la facultad rescisoria del contrato individual de trabajo no es automático y precisa, como otros fueros (sindical, circunstancial, de maternidad, etc.) del conocimiento del empleador y ese conocimiento, que no se dio, la sentencia de instancia lo tuvo indebidamente por probado acudiendo a una corroboración periférica cuando existió prueba directa de lo contrario.

6. La corroboración periférica es un método de razonamiento probatorio para darle validez a las pruebas de referencia o indirectas. Esa corroboración periférica es excepcionalmente tolerable en ausencia de prueba directa respecto de los hechos que respaldan la hipótesis fáctica que se pretende probar, ausencia de prueba directa que no ocurrió en el proceso.

7. Sobre este punto en específico que la decisión de instancia da por acreditado, sin que lo estuviera, gravitan dos versiones:

a. La de la testigo Elizabeth Muñoz quien fue secretaria del Comité de Convivencia y, además, conforme el acta visible a folios 24 y s.s. del archivo de contestación de la demanda, la persona encargada de entregar la citación a la reunión del Comité programada para el martes 3 de septiembre de 2019 en que el Comité trataría la queja con los involucrados, citación que, está probado (folios 21 y 22 del archivo de respuesta de la demanda) no indicaba ni la quejosa ni el perpetrador del supuesto acoso laboral. La mencionada secretaria aseveró en audiencia (i) que el 29 de agosto no pudo entregar la citación al director general, porque no encontró disponibilidad en la agenda de éste (ii) que acudió a la asistente del director general para buscar un espacio para ese día que no pudo concretar y, (iii) que ante la imposibilidad, envió la citación por correo electrónico el día siguiente -medio digital que no está proscrito- y que solo pudo hacerlo a las 16:34 p.m.(dos horas después del despido, ver carta de

terminación, folio 101 del archivo de respuesta de la demanda en el cual la extrabajadora demandante de su puño y letra consigna la hora de recibido de la carta de terminación 2:41 p.m.) pues ese día la señora Muñoz ejecutó labores por fuera de la sede de la CIB.

b. La de la testigo Yeni Ramírez quien afirmó (sin recordar siquiera fechas) que ella “vio” cuando Elizabeth Muñoz ingresó a la oficina del director y que, según sus dichos, cuando salió, Elizabeth Muñoz le mencionó que el director declinó recibir la citación y la intimó a que se la enviara por el correo electrónico (conversación que los dos involucrados, Elizabeth Muñoz y el director, niegan). Al ser indagada Yeni Ramírez respecto de si ella presencié o no esa conversación, dijo que NO.

Afirmó, además, que la entonces coordinadora de gestión humana le solicitó certificarle por escrito quién era la quejosa, escrito que no aparece en el expediente, del que la deponente no aporta copia, del que nadie más dio cuenta y que la entonces coordinadora Luz María Salazar niega haber conocido.

Incluso esta testigo Yeni Ramírez manifiesta expresamente que la demandante no percibió tratos humillantes, por lo que no se entiende cómo, para la verificación de una hipótesis (el conocimiento de la queja) se le da plena credibilidad por la vía indirecta, pero para la otra (el acoso), no.

8. Frente a dos versiones contradictorias sobre un mismo presupuesto fáctico, una relatada por la directamente involucrada (Elizabeth Muñoz) en él, quien afirma que no ocurrieron y otra (Yeni Ramírez) quien revela que no los presencié, sino que los atesta “de oídas” cuando de quien los oyó (Elizabeth Muñoz) niega habérselos comunicado, no es atendible y escapa a un razonamiento probatorio adecuado, preferir la versión indirecta e inexacta sobre la versión directa y exacta.

9. Pero, además, adviértase como NINGÚN OTRO TESTIGO, de hecho, ninguna otra probanza, diferente al relato Yeni Ramírez respaldan sus dichos de oídas. Luz María Salazar, entonces directora de gestión humana, menciona que solo conoció de la citación al Comité el viernes 30 de agosto por la noche, cuando el director le informó telefónicamente del correo de las 16:34 de ese día (el despido, insisto, se consumó a las 14:41, dos horas antes) y que ni aún para ese momento sabían el objeto de la reunión, quién era él o la quejosa y quién, el presunto perpetrador.

10. El art. 61 del C.P. del T. y la S.S. otorga una libertad al juez en el análisis de las pruebas, esa libertad, empero, no le autoriza a dar por probado lo que es palmariamente contraevidente, ni tampoco lo faculta para acudir a métodos de razonamiento probatorio, como la corroboración periférica de la que echó mano, sin que sus presupuestos fundantes y excepcionales (la ausencia de prueba directa) estén configurados.

11. El estándar de prueba para condenar a una entidad sin ánimo de lucro a un reintegro, que es la consecuencia más gravosa del derecho laboral individual -porque limita la facultad legal del empleador de rescindir el contrato de trabajo-, no se satisface con versiones de oídas por sobre las versiones directas de lo acontecido.

12. Derruido el conocimiento del empleador de la existencia de la queja ante el Comité de Convivencia, que fue uno de los ataques en apelación, queda desvirtuada la activación del fuero (el fuero no es por acoso, el fuero es por el conocimiento del empleador de la queja) y aun de probarse el acoso, la consecuencia no sería el reintegro sino el pago de la indemnización tarifada por rescisión del contrato (que se pagó, se excepcionó y se probó) o las consecuencias sancionatorias que no son objeto de este proceso ordinario, sino que lo serían del proceso especial de acoso laboral (art. 13 ley 1010).

Pero considero, incluso, que el acoso no se produjo. Afinca la decisión de primer grado la conclusión de la existencia del acoso en:

a. El acta de la reunión del Comité de Convivencia del 3 de septiembre de 2019 en la que el director general informa (folio 18 y siguientes del archivo de contestación de la demanda) en relación con el trato verbal y las quejas presentadas frente a la gestión de la demandante que “El en ocasiones se alteró y que ella es una persona difícil de concertar y de trato poco amigable”

b. En la referencia expuesta por Luz María Salazar quien indicó que el clima laboral estaba deteriorado y que en la oficina se escuchaban gritos de parte y parte.

c. En la declaración de Andrés Stiven Quintana quien, en lo fundamental, declaró que “en su percepción” (palabras textuales del declarante) había humillaciones porque en reuniones se notaba la presión del director hacia la demandante y que había inconformidad entre ambas partes “especialmente más que todo inconformidad de Elka” y que el día 30 de agosto en horas de la mañana recibió la instrucción de restringir el acceso a la información del servidor de la CIB para la accionante.

d. En la afirmación de Michel Vasseur Arboleda quien relató que en la reunión en donde se comunicó el despido a la demandante el director le mencionó que “se iba a encargar que no consiguiera trabajo en Medellín”

14. La Sala Laboral de la Corte (SL 17063-2017) entendió natural que en el desarrollo de las actividades al interior de una organización surjan conflictos, disputas o incordios que en modo alguno pueden calificarse de acoso, en la medida en que no cualquier actitud o actividad puede llegar a configurarlo, como tampoco el desacuerdo frente a decisiones de los superiores, el conflicto que puede surgir de las funciones, o el estrés que genere estar sometido a una exposición continua o a unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas.

15. Ese criterio, que es el aplicable, fue el desoído por la decisión atacada. Fluye de las declaraciones (v.gr. versión de Luz María Salazar y lo refirió también Andrés Stiven Quintana) que la entidad estaba para la época en fase de transición organizacional, que existía una ruptura entre las áreas misionales (investigación científica) y de soporte (administrativa), que la señora demandante era pugnaz y resistente al plan de trabajo implementado por la nueva dirección general, que existía frustración por esa resistencia, que los ánimos estaban irritados de parte y parte, que no fluían los procesos, que había reconvenciones de la dirección general para con la demandante y objeciones de la demandante para con la dirección general, que la situación escaló a una ruptura de la confianza y lideró a la dirección a rescindir el contrato individual de la demandada.

16. Los conflictos organizacionales no constituyen acoso per se, tampoco los reproches de un representante del empleador a la gestión de una funcionaria de dirección confianza y manejo responsable de la gestión administrativa: Exigir el avenimiento de un empleado a las órdenes e instrucciones trazadas por la organización, tampoco configuran acoso (art. 8 de la ley 1010), menos las disputas naturales entre dos empleados directivos. Ello fue lo que ocurrió y quedó probado.

Las organizaciones son dinámicas y el riesgo de desencuentros humanos no se erradica por golpe de ley, las divergencias, pugnas de poder, crispaciones, estrés derivado de las responsabilidades no constituyen acoso. Calificarlos de tal es exigir que las personas de desprendan de su naturaleza y pretender, erróneamente, que por vía de la lectura extensiva de un mandato legal impere una falsa armonía.

18. Las afirmaciones de Andrés Stiven Quintana no revelan situación acoso, revelan la exigencia del cumplimiento riguroso de tareas encomendadas por la dirección general a la jefatura administrativa liderada por la demandante, que la inconformidad era “de parte y parte, sobre todo de Elka”. Es cierto que hubo reconvenciones en reuniones de grupo primario (sesiones en donde se discutían los resultados de las áreas) sobre el desempeño de la demandante, pero cierto es, también, que ello dimana del poder subordinante del empleador, pues esa es la materialización de la principal facultad que la ley le reserva. Ejercer esa facultad tampoco es acoso y el testigo, en lo que dice, no da cuenta de injuria, agravio, sandez o guasa sino de severidad “en su percepción”. La sentencia de instancia atribuyó a la connotación subjetiva del dicho testimonial, la objetiva de acoso.³

19. Por su parte, las afirmaciones de Luz María Salazar Sierra, fundamento también de la resolución judicial impugnada, quien refirió vociferaciones recíprocas desde las oficinas, tampoco arrojan como resultado la conducta de acoso endilgada. El tono de los reclamos y los reproches (máxime sin son mutuos, que fue lo que dijo la testigo) ratifican la disputa entre los dos directivos, que es una cosa, pero no el acoso, que es otra. Recuérdese que la definición del art. 1 de la ley 1010 lidera a que el acoso, amén de persistente y demostrable, esté encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. No son acoso las ofuscaciones, las salidas de tono, las externalizaciones verbales de frustración laboral ni las desavenencias mutuas. Lo último y no lo primero fue lo ocurrido, lo probado y lo que manifestó el director general Jaime Andrés Cano en la reunión del 3 de septiembre de 2019 cuando expresó en el Comité de Convivencia que “(...)en ocasiones se alteró y que ella es una persona difícil de concertar y de trato poco amigable” (folio 19 del archivo de contestación de la demanda)

20. En relación con el dicho de Michel Vasseur Arboleda quien refirió que el director general expresó a la demandante que “se iba a encargar que no consiguiera trabajo en Medellín”, cabe anotar, derivado de las circunstancias de tiempo, modo y lugar de esta expresión (no referida por otros testigos) que:

a. La manifestación de la que da cuenta el testigo y que atribuye a Jaime Andrés Cano fue posterior a la ruptura del contrato: Indagado el declarante por la juez de instancia

si lo dicho fue antes o después de terminado el contrato, el deponente refirió que fue después de materializada la terminación de la relación laboral a la demandante.

Por desafortunado que sea el comentario, lo que ocurra un mes, una semana o un minuto después de la finalización del contrato de trabajo no es acoso laboral: Con la ruptura laboral (la rescisión del contrato se agota en un instante, no es un acto compuesto, ni de trazo sucesivo), el emisor y el destinatario de la expresión dejan de ser en ese momento, no antes, no después, representante del empleador y trabajador respectivamente, categorías necesarias para configurar el acoso laboral el cual se da entre sujetos calificados pues no otra cosa se concluye del art. 2 de la ley 1010 norma a la que la sentencia atacada le amplificó indebidamente su alcance pues la hizo producir efectos respecto de un asunto no regulado por ella.

b. Así mismo, si bien el acoso laboral es “de mera conducta” y no de resultado, el anunciado estropicio no se materializó. El mismo testigo refirió que nunca conoció de referencias laborales negativas de la CIB ya como ex empleador para con la demandante, y si las hubiere, ello tampoco configura acoso sino violación por el empleador de la prohibición contenida en el núm. 8 del art. 59 del C.S.T. cuyas consecuencias son bien diferentes.

21. Finalmente, y como colofón, la referencia contenida en la decisión atacada al Convenio 190 (2019) de la OIT es impropia⁴. Los Convenios de la OIT integran el bloque de legalidad solo cuando son ratificados, (art. 53 CN), el de constitucionalidad cuando además de su ratificación, involucran derechos humanos fundamentales (art. 92 CN), pero los no ratificados⁵ como lo es el C 190, que conforme las voces del art. 19 del C.S.T, son normas de aplicación supletoria siempre que no haya norma nacional aplicable al caso controvertido, lo que no ocurre con el tratamiento del acoso laboral, que tiene regulación antecedente, propia y suficiente en la legislación vernácula.

Solicitud

La sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado 9° Laboral del Circuito de Medellín el día 21 de julio de 2023 debe ser revocada”

Y la parte demandante en su escrito de alegatos manifestó lo siguiente:

“Tal como lo señaló el a quo al dictar su sentencia, en el presente proceso lo que se busca es determinar si el actuar del señor JAIME ANDRÉS CANO SALAZAR, en su condición de Director General de la Corporación para las Investigaciones Biológicas – CIB, frente a la señora Elsa María Arzuza se ajustó a Derecho o si, por lo contrario, el mismo no se ajusta a la normatividad vigente y viola los preceptos consagrados en la Ley 1010 de 2006. Esta segunda posibilidad es la que manifestamos en la demanda que se consolidó pues consideramos que la actora fue víctima de acoso laboral y al momento de ser desvinculada no podía ser despedida dado que se encontraba cobijada por el fuero especial de que trata la Ley precitada, generándose la sanción que ha establecido el legislador que no es otra que el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo, o a uno de igual o superior jerarquía, con el correspondiente pago de lo adeudado.

Para lograr lo anterior se presentaron las pruebas suficientes que entregaron al a quo la certeza necesaria para determinar que ello si ocurrió, por lo que la parte demandada presenta su recurso de apelación fundado en dos puntos, primero, que el demandado no conocía que había sido citada para la reunión del Comité de Convivencia Laboral por la demandante antes de su desvinculación y lo segundo, que, si se entendiera que lo primero si sucedió, igual no se probaron actos de acoso laboral.

Del conocimiento por parte del demandado de la citación para la reunión del Comité de Convivencia Laboral y del descubrimiento de la identidad del querellante antes de su desvinculación.

Frente al primero punto es preciso indicar brevemente que este proceso inicia con la demanda presentada por la accionante en la que se relacionó los hechos más relevantes que la señora ELKA MARÍA ARZUZA vivió y sufrió, siendo esta la causa y no otra lo que la motivó a presentar ante el Comité de Convivencia Laboral una queja por las actividades que desarrollaba su jefe directo, el señor JAIME ANDRÉS CANO SALAZAR, toda vez que, a su sentir, la coaccionaba, la trataba de una forma no

adecuada y la vulneraba en sus derechos mínimos laborales. Esta queja fue conocida por el Comité de Convivencia Laboral, quien reuniéndose acorde dentro de los procesos adecuados tomó la decisión de citar tanto al querellante como al querellado para trabajar en particular el tema.

Para lograr lo antes referido se debía iniciar por un tema absolutamente básico, pero no por básico irrelevante, todo lo contrario, la entrega de la citaciones por escrito de forma simultánea al querellante y querellado es que deriva uno de los puntos fundamentales que trae a colación la Ley 1010 de 2006 que consiste en el conocimiento del querellado de la convocatoria a la reunión.

Frente a este punto en particular es preciso resaltar que en el presente caso se presentan varios elementos de prueba que entran en contradicción y que entramos a relacionar:

En documentos obra lo siguiente:

- La demandante presentó la queja el día lunes 26 de agosto de 2019.
- El jueves 29 de agosto de 2019 entre las 7:00 am y las 8:20 am se reunió el Comité de Convivencia Laboral, en el que leen el caso y quedan como obligaciones entregar ese mismo día las citaciones a la querellante y el querellado.
- A la demandante le fue entregada la citación para la reunión que se celebraría el día martes 3 de septiembre del mismo año ese mismo día jueves 29 de agosto de 2019 en horas de la tarde.
- En lo que tiene que ver con el querellado, aparece documentado que la citación le fue enviada a través de correo electrónico enviado por la secretaria del Comité de Convivencia el día 30 de agosto de 2019, a las 16:34, esto es media hora después de que se había acabado la jornada laboral. (La CIB cuenta con jornada reducida los días viernes y por eso terminan a las 4:00 p.m. de trabajar).

De lo anterior surge una primera gran duda, y es ¿porqué si la orden del Comité de Convivencia Laboral era que la secretaria del mismo entregara las dos citaciones al mismo tiempo, porqué ello no se hizo?

Según los testimonios rendidos dentro del proceso, la señora ELIZABETH MUÑOZ CRUZ manifiesta que esto sucedió la imposibilidad material de entregar la citación y que por ese motivo ella sola había tomado la decisión de enviar la citación por correo electrónico al día siguiente, a sabiendas de que ya había terminado la jornada laboral, y en contra de lo establecido en el Comité de Convivencia Laboral.

La parte recurrente manifiesta que debe ser a la señora ELIZABETH MUÑOZ CRUZ a quien se le dé plena credibilidad, pues es la única persona que puede dar fe del momento en el cual se le entregó la citación al señor JAIME ANDRÉS CANO SALAZAR, y por ende determinar el momento en el que éste pudo enterarse de la misma.

Señala también la parte recurrente que la Juez de Primera Instancia hace uso de lo que la doctrina ha señalado como una “Acrobacia irracional de la corroboración perisférica”, pues da mayor crédito al decir de la señora YENI CATHERINE RAMIREZ GUIAO, quien es una testigo indirecta o de referencia, que lo referido por el testigo directo.

Frente a esta situación queremos referirnos muy rápidamente que esta teoría que esboza la parte demandada recurrente, tiene su origen y obra mayormente en materia penal, especialmente en tratándose de delitos sexuales, en los que el material probatorio directo es muy restringido, sobre todo al tratarse de los actos sexuales, y fundada por el Tribunal Supremo Español para encontrar la verdad de lo sucedido a través de “cualquier dato que pueda hacer más creíble la versión de la víctima” (Tribunal Supremo de España, ATS 6128/2015, del 25 de junio de 2015), y que finalmente pueda brindar el conocimiento suficiente para acreditar el actuar antijurídico de un procesado. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, SP 765-2022 de número de radicación 50524).

Consideramos que la parte recurrente no cuenta con la razón en este punto por cuanto, obra suficiente prueba testimonial entregada por la señora YENI CATHERINE RAMIREZ GUIAO en sentido de identificar que el Director de la CIB conoció que fue citado con anterioridad al despido, y el a quo al momento de proferir sentencia ponderó los testimonios recogidos, y valorándolos en conjunto llegó a la conclusión que el señor JAIME ANDRÉS CANO SALAZAR sí conocía de la citación al Comité de Convivencia Laboral y que era convocado por la denuncia presentada por la señora ELKA MARÍA ARZUZA TORRADO.

Dentro del testimonio de YENI CATHERINE RAMIREZ GUIAO se destaca de sobremanera las siguientes manifestaciones hechas al momento de rendir testimonio:

- Que ella era la Presidente del Comité de Convivencia Laboral, y que conocida la denuncia interpuesta había dado la indicación de la citación simultánea al querellante y querellado.
 - Que pudo corroborar la entrega de la citación a la querellante.
- en relación con el querellado se habían presentado varias situaciones particulares, la primera de ellas que había visto directamente como la señora ELIZABETH MUÑOZ CRUZ se había dirigido a la oficina del Director de la CIB con la intención de entregarle la citación.
- Que había visto directamente como la señora ELIZABETH MUÑOZ CRUZ había salido de la oficina del Director, y al salir ésta le había comentado que el mismo había leído la citación pero que le había dado la indicación de que se la entregara de manera más formal a través de correo electrónico.
 - Que ante esta situación había ella como Presidente del Comité tomó la decisión en conjunto con ELIZABETH MUÑOZ CRUZ de enviar la citación por correo electrónico desde el correo del Comité de Convivencia Laboral.
 - Que había sido llamada el día viernes 30 de agosto de 2019 en horas de la mañana por parte de la señora LUZ MARÍA SALAZAR SIERRA, Coordinadora de Gestión Humana, para que le informara a la misma quién había instaurado la queja en contra del señor JAIME ANDRÉS CANO SALAZAR.
 - Que el requerimiento de esta información había sido de forma verbal, y que ante tal solicitud ella le había informado a la señora SALAZAR SIERRA que esa era una información reservada.
 - Que ante esta situación, se le requirió de forma tan insistente la información sobre la identidad del querellante, que finalmente tras discutirlo Karen Arango, otro miembro del Comité de Convivencia Laboral, habían entregado la información de forma escrita a la señora SALAZAR SIERRA.
 - Que al momento de entregar la información a la señora SALAZAR SIERRA de forma escrita, la misma les había indicado que con eso tenía suficiente y no les firmó ningún documento de recibido.
 - Que con posterioridad ese día se había enterado del despido de la demandante, y que había tenido una reunión informal con algunos miembros del Comité de Convivencia Laboral, llegando a la conclusión que el despido de la señora ARZUZA TORRADO había sido en parte su culpa.

Esto nos lleva a concluir necesariamente que si bien la señora YENI CATHERINE RAMIREZ GUISAO no fue testigo directo del momento puntual en que ELIZABETH MUÑOZ CRUZ le entregó la citación al señor JAIME ANDRÉS CANO SALAZAR, y éste le había manifestado que se la entregara de una manera más formal posteriormente, Sí fue testigo directo del momento en que ELIZABETH MUÑOZ CRUZ entró y salió de la oficina del Director, fue testigo directo de que la señora MUÑOZ CRUZ le comentó la dificultad presentada al momento de entregar la citación, fue testigo directo de la forma en que se tomó la decisión de entregarla vía correo electrónico, fue testigo directo de que la Directora de Gestión Humana le solicitara la identidad de la persona que había presentado la querella en contra del Director de la CIB y fue testigo directo de la entrega de la información requerida.

De lo anterior no se puede señalar que la señora Juez de Primera Instancia haya preferido el decir de un testigo indirecto frente al decir de un testigo directo para dar acreditado un hecho, todo lo contrario, el a quo ejecutó la adecuada ponderación de la prueba dándole a toda la información recibida la validez adecuada encontrando suficientemente probado que el señor JAIME ANDRÉS CANO SALAZAR, y la Coordinadora de Gestión Humana, la señora LUZ MARÍA SALAZAR SIERRA, conocieron de la citación al Comité de Convivencia Laboral con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo de la demandante.

• **De los actos de acoso laboral.**

Frente a este punto en particular, consideramos que si existe prueba suficiente de que tanto la queja presentada por la demandante ante el Comité de Convivencia Laboral como la actual demanda cuentan con el piso probatorio suficiente, y así lo consideró igualmente la Juez de Primera Instancia por cuanto al estudiar la prueba legalmente allegada al proceso encontró inconsistencias entre el interrogatorio de parte rendido por el señor JAIME ANDRÉS CANO SALAZAR y los documentos obrantes en el proceso, en especial el Acta de Reunión Institucional del Comité de Convivencia Laboral del 3 de septiembre de 2019, en el que quedaron consignadas varias situaciones tales como que el tema de las vacaciones se debió a un cambio en la política de la Corporación dada por la Nueva Gerencia, y que reconoció que en ocasiones si se alteró por cuanto la demandante era una persona difícil de concretar y de trato poco amigable. Es supremamente importante resaltar que en el

interrogatorio de parte el señor CANO SALAZAR señaló que no hubo un cambio de política de vacaciones, mientras que ante el Comité de Convivencia Laboral admitió que él si generó una nueva política y por eso se le negó el derecho a la demandante. Así mismo el fallo recurrido resaltó las incongruencias presentadas entre las respuestas dadas en el interrogatorio de parte del señor JAIME ANDRÉS CANO SALAZAR y la señora LUZ MARÍA SALAZAR SIERRA, pues no son coincidentes de momentos claves en todo el tema, como del momento en que el señor CANO SALAZAR conoció de la citación al Comité de Convivencia Laboral, dado que el primero sostuvo bajo juramento que lo hizo solo hasta el día lunes 2 de septiembre en horas de la mañana al revisar su correo electrónico, mientras que la segunda manifiesta de forma muy clara que el día viernes 30 de septiembre recibió una llamada en horas no laborales de parte del Director y que por eso la tomó, y que el tema de la llamada era que el mismo había sido citado a una reunión por parte del Comité de Convivencia Laboral, hablando ampliamente sobre el tema.

De la misma forma, de manera destacable no concuerdan las dos versiones en lo que hace referencia en la forma en que fue tomada la decisión de desvincular a la señora ARZUZA TORRADO, por cuanto el Director manifiesta que la decisión de la desvinculación de la demandante la tomó de forma autónoma el miércoles 28 de agosto de 2019 por considerar que su perfil no se ajustaba a lo que quería por no estar más vinculada o permeada por el tema de la investigación científica y que así se lo comunicó a la Coordinadora de Gestión Humana, mientras que la señora SALAZAR SIERRA manifiesta que la decisión había sido tomada desde días anteriores y que tal decisión había sido consultada por parte del Director con la Junta Directiva (según le aclaró el mismo Director), y que una vez dado el visto bueno de la Junta Directiva ella ejecutó la decisión de la desvinculación.

Resulta indispensable resaltar el dicho del mismo Director de la CIB en el interrogatorio de parte, cuando se manifestó respecto de la función de Junta Directiva de la CIB, señalando que "... lo que hace son recomendaciones desde el escenario investigativo para que sigamos nuestro objeto misional que es hacer investigación y salud al servicio de la vida, ... en términos de eso no es requerido que la Junta verifique como se hace la estructura orgánica dentro de la Corporación, solo solicita que se le presente cómo se va a llevar a cabo, ... El foco de la Junta Directiva es el ejercicio investigativo, el ejercicio de investigación tiene tres escenarios, Investigación formativa, Investigación enfocada a la transferencia e Investigación básica ...", por lo tanto no encontramos coherente el que el motivo del cambio del cargo de la demandante y la autorización para su despido fueran directrices obligatorias de la Junta para el Director de la CIB dado que ésta no era su función a decir del mismo.

Frente a lo relacionado con la motivación para dar por terminado el contrato laboral de la demandante, nuevamente las declaraciones de la Coordinadora de Gestión Humana y el Director no son coincidentes, porque mientras que la primera se centra en decir que lo que sucedía es que la parte administrativa no funcionaba armónicamente con la parte de investigación de la CIB, lo que generaba los conflictos suficientes para que se diera la necesidad de cambiar la persona que dirigía esa área, el Director indica que es por cuanto al estudiar la hoja de vida de la demandante "... la verdad es que no encontré mucho conocimientos en términos de lo que yo buscaba, que relacionamiento en diplomacia científica, temas de ciencia y tecnología, en temas asociados a gestión de proyectos y lo que veníamos haciendo nosotros para cooperación internacional y cooperación al desarrollo, no alcancé a ver un buen perfil ...". Esto es, no es coincidente ni el motivo ni la forma en que se tomó la decisión, y sobre este punto extraña más el hecho que la demandante fue remplazada en el cargo por el señor MICHEL VASSEUR ARBOLEDA, quien no contaba con un perfil como el que el Director mismo señaló que quería, pues era subordinado de la señora ELKA MARÍA ARZUZA, y tenía un perfil menor que el de la demandante, es más el señor MICHEL VASSEUR ARBOLEDA señaló que para ejercer el cargo que antes ejercía la demandante se le está pagando un salario inferior al que recibía la demandante cuando estaba vinculada, cumpliendo las mismas funciones.

Por su parte el dicho del señor JAIME ANDRÉS CANO SALAZAR y de la señora LUZ MARÍA SALAZAR SIERRA, no son congruentes con lo señalado en la contestación de la demanda, pues en esta última se señaló que la motivación principal para dar por terminado el contrato laboral de la demandante era lograr eficiencias administrativas, situación particular por la que fueron preguntados todos los testigos, de parte y parte, para evidenciar si con el despido de la demandante se presentó una eficiencia o mejora administrativa, y cada uno de ellos fue coincidente en la misma respuesta y es que ello no sucedió, por lo tanto esta no pudo ser la motivación del despido de la señora ARZUZA TORRADO.

Puntos fundamentales relacionados con los tratos para con la demandante es que el Director General desde que entró a ejercer su puesto nunca tuvo una reunión de empalme con la Directora Administrativa, segundo cargo de la CIB acorde con su organigrama, tanto así que cuando terminó la relación laboral tampoco permitió que hubiera un empalme con quien la remplazaría, pues a decir de él mismo en el interrogatorio de parte “... no se hizo y en ese caso no había necesidad porque la Dirección General ya pasado ese mes tenía la información suficiente, además del empalme con el Director, de la información que se requería para continuar con ese proceso administrativo desde la Dirección General”, pero al mismo tiempo cuando la señora Juez le pregunta el porqué se encuentra registrado en el acta del Comité de Convivencia Laboral la aceptación de que él se había alterado, señaló que “recuerdo que cuando en alguna de las reuniones pedía información, la verdad no había un ejercicio muy ejecutivo de entrega de la información, era (sic), no era muy amplio para lo que teníamos en ese momento, entendiendo que eran los primeros meses de inicio del proceso administrativo y requeríamos información mucho más a fondo.”.

Es decir, el Director General en el interrogatorio de parte, que procesalmente tiene fines de confesión, señaló que no le permitió el espacio para hacer el empalme con la Directora Administrativa al comenzar a ejercer su cargo por no considerarlo necesario, pero que en el segundo comité le exige información en público, y ante que consideró que la misma no era suficiente, él mismo le señaló a la demandante ante todos los asistentes al comité “Si tu no lo haces, entonces verificamos como lo hacemos por otra vía.”.

De otros reparos sostenidos en el recurso de apelación.

Acorde con el recurso de apelación presentado de forma verbal por la parte demandada, consideramos que los demás razonamientos presentados tampoco pueden generar el cambio en la decisión tomada por el a quo, toda vez que la Juez de Primera Instancia hizo una relación puntual y suficiente de los hechos que corroboran que la demandante fue víctima de acoso laboral en su modalidad de persecución laboral y descalificación.

Acogió el decir de ANDRÉS STIVEN QUINTANA TIRADO cuestionado en el recurso por cuanto supuestamente el mismo no puede ser valorado como testimonio al ser apreciaciones y no hechos, sin embargo consideramos respetuosamente que ello no es así, y es plenamente válida la valoración de todo lo dicho por el testigo pues son hechos y conclusiones a los que llegó por lo que él mismo percibió en las reuniones; relata el trato del Director de la CIB para con la demandante, y como percibía él la disminución en las funciones del cargo, siendo desdibujada su autoridad.

Por su parte frente a la declaración del señor MICHEL VASSEUR ARBOLEDA resalta el hecho más que violatorio de los derechos de la señora ELKA MARÍA ARZUZA TORRADO al indicarle que se iba a encargar de que no volviera a conseguir trabajo en la ciudad de Medellín, lo que en efecto sucedió, pues actualmente la demandante le tocó cambiar su ciudad de residencia ante la imposibilidad de conseguir trabajo en Medellín.

Frente a este decir, se establece en el recurso que de tal manifestación no puede interpretarse un acoso, pues fue posterior al momento de la desvinculación laboral, y frente a esta presentación tenemos dos observaciones, la primera es que si esta fue la forma en que el Director de la CIB se refirió a la demandante al momento de su despido, pues con claridad se puede entender cómo era el trato que le daba mientras la misma estuvo vinculada y de la forma en que le hablaba, lo cual corrobora la situación de acoso laboral que sufrió la señora ARZUZA TORRADO.

El segundo punto, el que tiene que ver con que este acto de evidente acoso laboral se presentó con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, respetuosamente consideramos que el mismo no debe ser acogido, pues la legislación laboral es clara al determinar las posibles formas de terminación del contrato de trabajo, y de los momentos en que se presentan, existiendo el despido con efectos inmediatos el que suspende el vínculo laboral a la hora de la jornada laboral en que le es comunicada la decisión al trabajador despedido, mientras que en los casos en que no se indica que la terminación es con efectos inmediatos, se entiende que la desvinculación opera al terminar la jornada laboral.

Consideramos que para el caso que nos ocupa esta segunda interpretación es la que debemos acoger, pues en la carta de terminación de la relación laboral no se especificó que fuera con efectos inmediatos, tanto así que en la liquidación que se le entregó al trabajador, se le canceló como laborado todo el día 30 de agosto de 2019, por lo que ha de entenderse que el vínculo laboral se extinguió al terminar la jornada laboral de ese día viernes, es decir a las 4:00 p.m., y por lo tanto los actos discriminatorios se presentaron cuando todavía sobrevivía la relación laboral.

Se funda la decisión de primera instancia a su vez en que si bien el empleador tiene el derecho para exigir el cumplimiento de las obligaciones laborales, ello no puede ser pasando sobre los derechos del trabajador, y que los gritos y malos modos usados por el señor JAIME ANDRÉS CANO SALAZAR violaron los derechos de la demandante, pues estas no son la forma adecuada de exigir el cumplimiento laboral bajo ningún pretexto, y la existencia de estos malos tratos se refleja en el decir de los testigos que llevó al juicio la parte demandada, así como en lo señalado en el interrogatorio de parte.

De esta forma, se llega a la conclusión que se logró probar dentro del juicio que el demandado sí se enteró de la citación y de quien era la querellante que había presentado la queja para haber sido citado, antes del despido de la señora ELKA MARÍA ARZUZA TORRADO, y que se probó los malos tratos, descalificación y persecución que generaron para con la demandante una situación de acoso laboral, razón por la cual le era obligatorio a la parte demandada en aras de salir adelante en sus excepciones, probar que la terminación del vínculo laboral tenía una justificación real y ello no fue así, pues tal como ya se expuso, la razón esgrimida por la demandada para la terminación unilateral del contrato laboral de la demandante fue el lograr una eficiencia administrativa, y cada uno de los testigos manifestó que ello nunca se presentó. Es más, en la contestación de la demanda no se solicitó como excepción de derecho ni fundamentó como tal que la terminación de la relación laboral hubiera obedecido a un tema netamente administrativo, estratégico u obedeciera a una necesidad apremiante de la CIB.

De esta forma presentamos los alegatos de conclusión previos a que se dicte Sentencia de Segunda Instancia, solicitando comedidamente que confirme la Sentencia de Primera Instancia proferida la señora Juez Noveno Laboral del Circuito de Medellín en audiencia iniciada el día 17 de julio de 2023, en la cual se resolvió declarar que la señora ELKA MARÍA ARZUZA TORRADO fue desvinculada por la CORPORACIÓN PARA LAS INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS – CIB, estando amparada por el fuero y la protección laboral reforzada prevista en la Ley 1010 de 2006, y ordenó su reintegro con el pago de las correspondientes acreencias laborales”.

PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

El problema jurídico a resolver en esta instancia de conformidad con el recurso interpuesto, se dirige a: i) Determinar si con las declaraciones de los testigos Andrés Steven Quintana y Michel Vasseur Arboleda, no se demuestra la existencia de acoso laboral, ii) Si existe error en la valoración probatoria al darle prevalencia al testimonio de la Sra. Yeni Ramírez sobre el de la Sra. Elizabeth Muñoz Cruz; iii) Si hay lugar a calificar la inconveniencia del reintegro de la Sra. Elka María Arzuza Torrado.

Se encuentra demostrado en el plenario y no es objeto de discusión:

- Que entre las partes se celebró contrato de trabajo inferior a un año el 16 de septiembre de 2017, donde la demandante desempeñaría el cargo de directora Administrativa (fl. 43 del expediente digital 02);
- El 1º de enero de 2018 celebraron contrato de trabajo a término indefinido (fl. 47);

- El 1º de agosto de 2019 el Sr. Jaime Andrés Cano Salazar en calidad de representante legal de la Corporación para Investigaciones Biológicas SAS y la demandante, celebraron otrosí, en el que se plasmó que a partir del 1º de agosto de 2019 el cargo era de jefe Administrativo y las demás cláusulas del contrato suscrito continuarían (fl. 51).
- El 26 de agosto de 2019, la Sra. Elka María Arzuza Torrado hizo entrega al Comité de Convivencia Laboral de la entidad accionada, queja por presunto acoso laboral (fl. 52 a 57)
- El 29 de agosto de 2019, el Comité de Convivencia Laboral se reunió para leer la queja presentada por presunto acoso laboral, y en dicha oportunidad se plasmó como compromiso, el envío de la citación al Sr. Jaime Andrés Cano Salazar (director general) y la Sra. Elka María Arzuza Torrado (fls. 24 a 28 del expediente digital 08)
- Se encuentra acreditado que la citación a la reunión del Comité de Convivencia Laboral fue recibida por la Sra. Elka María Arzuza Torrado el 29 de agosto de 2019 (fl. 58 del expediente digital 02)
- A la demandante le fue entregada carta de terminación unilateral del contrato de trabajo el 30 de agosto de 2019 (fl. 59)
- Se aportó correo electrónico con fecha de "Vie 16:34" donde la Sra. Elizabeth Muñoz Cruz remitió al Sr. Jaime Andrés Cano Salazar, invitación a reunión con el Comité de Convivencia Laboral (fl. 23 del expediente digital 08)
- A folios 17 a 20 del expediente digital 08 reposa el acta de la reunión realizada por el Comité de Convivencia Laboral el 3 de septiembre de 2019.
- Se aportó comunicación del 4 de septiembre de 2019, donde el Comité de Convivencia Laboral reporta el cierre de caso (fl. 16).
- La demandante presentó acción de tutela, solicitando el amparo de los derechos al trabajo, la honra, el buen nombre, la dignidad humana, la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social y el mínimo vital. Y por medio de sentencia del 30 de septiembre de 2019, el Juzgado Quinto Civil Municipal de Oralidad de Medellín negó por improcedente la acción

de tutela, por no evidenciarse la vulneración de los derechos fundamentales alegados.

Allí se expresó, que a la demandante no le asistía derecho a la estabilidad laboral reforzada, al no probarse con el escrito de la tutela que padeciera enfermedad, estuviera en estado de embarazo o periodo de lactancia, fuera madre cabeza de hogar o aforada sindical.

Respeto al numeral 1º del art. 11 de la Ley 1010 de 2006, de las pruebas aportadas con la acción de tutela se observaba que el 26 de agosto solicitó la intervención del Comité de Convivencia Laboral, lo que se acogió y se notificó a las partes con celeridad; que la demandante fue notificada el 29 de agosto y el demandado el 30 de agosto de 2019, concluyendo que la Corporación para Investigaciones Biológicas SAS solo tuvo conocimiento de la queja el mismo día del despido; que puso la autoridad administrativa, judicial o de control competente, verificar la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento de la queja.

Que la Corporación para Investigaciones Biológicas SAS terminó unilateralmente el contrato de trabajo, aduciendo la restructuración organizacional de la entidad y pagó la indemnización por despido injusto conforme es permitido por el art. 64 del CST. Sostuvo que no se demostró que el despido estuviera viciado de ilegalidad porque la entidad hizo uso de la potestad reglamentaria del ordenamiento jurídico y terminó unilateralmente el contrato sin violentar derechos. Y señaló que la demandante contaba con la vía ordinaria para resolver su conflicto (fls. 77 a 93 expediente digital 02).

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

1. De la valoración de la prueba realizada para reconocer al acoso laboral

En primera instancia se concluyó que no existía acoso laboral respecto a las políticas implementadas por vacaciones, tiempo compensatorio por los permisos solicitados y las tendientes a prohibir el consumo de tabaco al interior de la empresa y las deducciones realizadas a la demandante. Contrario a ello, consideró que la demandante era víctima de conductas constitutivas de acoso laboral, bajo el tipo de persecución laboral y descalificación, entendida como

la conducta tendiente a desacreditar, desautorizar, invalidar o incapacitar al trabajador, y con el fin de lograr una desmotivación laboral, y al haberse acreditado la conducta persistente y demostrable encaminada a difundir miedo, intimidación, angustia o causar perjuicio laboral o a generar desmotivación en el trabajo o a inducir la renuncia.

La anterior decisión se sustentó en las declaraciones de los testigos Andrés Steven Quintana, del cual resaltó, que en su declaración evidencio humillaciones, notaba la presión que el director general ejercía sobre la demandante, era insistente en que las cosas las hacía mal, había constantes críticas al proceso que ella manejaba, las cuales las denominó como infundadas, que había regaños constantes y en presencia de personas. Que ese testigo afirmó haber recibido instrucción de bloquear el equipo de la demandante, al medio día y la demandante fue despedida al final de la tarde. La anterior declaración la conectó con la declaración de la Sra. Yeni Ramírez, quien afirmó que el día del despido, en horas de la mañana, la Sra. Luz María Salazar Sierra (Coordinadora de Gestión Humana) le exigió que le informara la identidad de la persona que había puesto la queja. y frente a la declaración del testigo Michel Vasseur Arboleda, resaltó que este reconoció que el director general le dijo a la demandante, que se encargaría que nunca consiguiera trabajo.

Partiendo de lo anterior, y después de ser valorada la prueba en su conjunto, con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), y con fundamento en la sentencia SL 4823 de 2019 que reza: *“En este punto, considera oportuno la Corte reiterar que conforme lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el funcionario judicial en ejercicio de las facultades propias de las reglas de la sana crítica, puede apreciar libremente los diferentes medios de convicción. Igualmente, como se adoctrinó en la sentencia CSJ SL2049-2018, la formación del libre convencimiento con el principio de la sana crítica implica que aquel debe fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables.”.*, se CONFIRMARÁ la decisión de primera instancia por las siguientes razones:

De la declaración rendida por el **Sr. Andrés Steven Quintana**, se extrae que el testigo dijo haber laborado en la Corporación para Investigaciones Biológicas SAS desde 2016 hasta septiembre de 2022; que se desempeñó

como Líder Tecnología; aseguró ser testigo del proceso del despido de la demandante porque el mismo día del despido, al medio día el Director General le dio la directriz de restringir los accesos al equipo de cómputo de la demandante y el despido de la demandante fue en la tarde; que esa directriz la recibió antes del despido de la Sra. Elka María Arzuza Torrado; informó que él hacía parte del Comité de Convivencia Laboral y tenía conocimiento que las relaciones entre las Direcciones no eran buenas; le consta que no había una buena relación porque en reuniones y en los comités, que eran visibles las diferencias y se veía la inconformidad de ambas partes. Cuando se le preguntó si evidenció en algún momento la existencia de maltrato, ultraje, humillación, el testigo dijo que sí, que en su percepción notó que había humillaciones del Director a la Directora Administrativa; que una de las humillaciones percibidas, era en los comités, donde veía que cuando iban a hacer un proceso, se notaba la presión, se hacían críticas a los procesos, se manifestaba que las cosas se estaban haciendo mal, y tacho esas consideraciones como infundadas, porque fueron hechas en el tiempo del empalme; lo anterior lo catalogó como la existencia de un choque a nivel administrativo, es decir, uno no estaba de acuerdo con las acciones del otro y esto era de ambas partes; como caso especial donde haya percibido un trato que no haya sido adecuado, es cuando en una reunión de 8 o 9 personas, expresaba que la tarea estaba mal hecha delante de las todas las personas; que no percibió palabras soeces o groseras; el testigo catalogó de humillación, cuando se hacen críticas o regaños frente a todo el personal en forma constante. Dijo que es testigo de la queja por acoso laboral presentada por la demandante, que el procedimiento realizado, fue que el comité se reunió y pasó a Gestión Humana porque dicha área daba validación en el caso.

La **Sra. Yeni Catherine Ramírez Guisao** expuso en su declaración, que es empleada de la Corporación para Investigaciones Biológicas SAS desde el 26 de junio de 2017 como analista de cartera y facturación, y se desempeñó como Presidenta del Comité de Convivencia Laboral; conoció la queja presentada por la demandante porque la demandante se la entregó; el procedimiento desplegado al recibir la queja, fue reunirse el Comité de Convivencia Laboral para leer las pruebas aportadas y se generan las cartas solicitando la asistencia de las personas involucradas; que esas cartas se enviaron el mismo día y la encargada de entregar dicha citación era la Sra. Elizabeth Muñoz Cruz en calidad de secretaria del Comité. Afirma que las dos cartas fueron entregadas el mismo día. Indicó, que el día en que entregaron las cartas, la Sra. Elizabeth le dijo que director no la recibió porque quería que fuera más protocolario y se la enviara por correo electrónico y así se hizo; que la Sra.

Elizabeth intentó entregar la notificación y no se pudo surtir porque el Director no la recibió, por lo tanto, él envió efectivo por correo electrónico se hizo el mismo día. Sostiene no haber asistido a comités primarios ni a reuniones donde coincidieran los implicados en la queja de acoso laboral; que nunca evidenció tratos despectivos o humillantes entre los señores Elka María Arzuza Torrado y Jaime Andrés Cano Salazar pero si escuchó de terceras personas que decían que el Director General era duro con la demandante; que para el caso particular se tomó la decisión de entregar las citaciones en físico; aseguró que el Director General recibió la notificación en físico y lo sabe porque cuando la Sra. Elizabeth salió de la oficina la llamó y le dijo que el Director le había dicho que se la enviara por correo, la cual fue enviado por el correo institucional del Comité de Convivencia Laboral; que en las cartas de citación no se indican nombres. A la pregunta realizada si la Sra. Elizabeth Muñoz Cruz le había informado que le había entregado la carta y había estado con el director, respondió que sí, que la Sra. Elizabeth entró a la oficina y se la entregó, solo que se había devuelto con la carta sin la firma porque el Director deseaba que se la entregaran de manera protocolaria, por correo y se suponía que el correo iba a ser enviado el mismo día; que no sabe si la carta se envió por correo ese mismo día. La testigo en mención informó, que el día de lo sucedido con las cartas ocurrió el despido y el comité hizo una reunión informal de la cual dejaron un acta, porque pensaban que era culpa de ellos que habían despedido a la Sra. Elka María Arzuza Torrado.

Destacó esta testigo, que después de entregar las cartas a los implicados en la queja de acoso laboral, la Coordinadora de Gestión Humana la requirió a ella y a Sra. Karen para que le entregara una carta donde se escribiera el nombre de la persona que había presentado la queja, dicha carta fue redactada y presentada a la Sra. Luz María que era la Coordinadora de Gestión Humana, la cual la leyó pero la retornó sin firma de recibido; aseguró que esa solicitud fue hecha en la mañana y en la tarde fue que se presentó el despido de la demandante. Que la testigo no estuvo presente al momento que la Sra. Elizabeth intentó entregar la carta física de citación al director general, pero ella vio cuando se la entregó a la demandante y pasó a la oficina de la Dirección, al rato fue que Elizabeth la llamo.

Y el **Sr. Michel Vasseur Arboleda**, expresó laborar en la Corporación, que inicialmente era Coordinador Financiero y su jefe era de la demandante y en la actualidad es jefe Administrativo y Financiero; no evidenció que el Sr. Jaime Andrés Cano Salazar tuviera un trato despectivo, con malos tratos o humillaciones contra la demandante. Que asistió a una reunión programa el

30 de agosto de 2019 por el Sr. Jaime Andrés Cano con la demandante; el testigo fue citado por la demandante y en la reunión estaba el Director General, la Sra. Luz María Salazar Sierra, la demandante y él; que en esa reunión se le informó a la demandante el despido del cargo donde el Sr. Jaime Andrés Cano Salazar indicó que no se habían entendido trabajando; que escucho cuando el Sr. Jaime Andrés Cano Salazar le dijo a la demandante que se iba a encargar de que ella no consiguiera trabajo; que esa manifestación se dio cuando la reunión se subió un poco de tono; no recuerda exactamente las palabras, pero en sus palabras, es como que fuera a dar malas recomendaciones para que no tuviera un trabajo; que no recuerda el momento en que se hizo esa manifestación, si fue antes o después de entregar la carta de despido.

Pruebas que al ser analizadas en su conjunto y no en forma aislada, dan lugar a reafirmar la valoración dada en la primera instancia, bajo el entendido que:

- El primero de los testigos expresó que en su “percepción” existió humillaciones del Sr. Jaime Andrés Cano Salazar hacia la Sra. Elka María Arzuza Torrado. El vocablo percepción es “Primer conocimiento de una cosa por medio de las impresiones que comunican los sentidos”, sin embargo, su dicho se encuentra soportado en situaciones que presenció en forma directa y personal y lo llevó a formar su convencimiento, en tanto, participó en reuniones y en comités donde confluían los implicados, y estando allí presente observó las constantes críticas y presiones a los proceso manifestadas por el Director General frente a la labor desempeñada por la demandante, al punto de señalar el testigo que las mismas fueron reiterativas y el Director expresaba su descontento con las tareas elaboradas por la demandante en forma pública.

Así las cosas, como la justificación dada por el testigo, se encuentra fundada en hechos que presenció, para esta Sala es posible tenerse la percepción del testigo como uno de los sustentos de la decisión de fondo, al no estar sometida a presunciones basadas en supuestos o de oídas, porque con su dicho se confronta la existencia de una persecución laboral, de malos tratos subidos de tono al tratarse de conductas realizadas por el Director General en forma reiterada donde descalificaba a la demandante.

En ese sentido, los malos tratos no solo se deriva de una percepción del Sr. Andrés Steven Quintana, en tanto que el Sr. Michel Vasseur Arboleda aceptó que en la reunión del 30 de agosto de 2019, hubo una oportunidad en que se subió de tono, y en la reunión del 3 de septiembre de 2019 al que fueron citados los señores Jaime Andrés Cano Salazar y Elizabeth Muñoz Cruz por

el Comité de Convivencia Laboral, el primero de ellos aceptó que en ocasiones se alteró y que la demandante era una persona difícil para concertar y de trato poco amigable (fl. 19). Si en gracia de discusión se pretendiera señalar que no existió acoso laboral, pues era directrices dadas por un jefe irritable y grosero, obsérvese que las afirmaciones disonantes frente a la demandante eran sólo para ella y no para los demás. Esta prueba debe igualmente analizarse en conjunto, como a continuación se hace.

- En lo que respecta al error en la valoración de la Sra. Juez, en relación con la testigo Yeni Catherine Ramírez Guisao al considerar que se trata de un testigo indirecto del hecho correspondiente a la entregar la citación a la reunión al Directo General, al haber asegurado que la citación fue entregada a los implicados el mismo día y que la Sra. Elizabeth le había dicho que el Director no la recibió porque quería que fuera enviada por correo electrónico, a diferencia de la declaración de la Sra. Elizabeth Muñoz Cruz quien siendo testigo directo, aparentemente contradice esa afirmación, al mencionar que no le pudo entregar la citación escrita al Director General, pues las reglas de la experiencia enseñan que si cualquier persona que recibe una carta física, para hacer la exigencia de que se le mandara por correo electrónico y no la firmarla, es porque debió conocer de que se trataba.

Según lo expuesto, en principio le asiste razón a la parte accionada frente a la calidad de testigo indirecto de la Sra. Yeni Catherine Ramírez Guisao, frente al punto reseñado anteriormente, en tanto la misma expositora aceptó que no haber visto físicamente, cuando la Sra. Elizabeth le entregó la carta al Sr. Jaime Andrés Cano Salazar, pero si es directa en conocer la afirmación que “la Sra. Elizabeth le dijo que Director no la recibió porque quería que fuera más protocolaria” y que éste le haya dicho que se la remitieran por correo electrónico, pero igualmente es una testigo directa y personal la Sra. Yeni Catherine Ramírez Guisao en lo relativo a haber recibido una orden de la Sra. Luz María Salazar Sierra, quien ostentaba la calidad de Coordinadora de Gestión Humana, para que emitiera una comunicación en donde se plasmara el nombre de la persona que había desplegado la queja de acoso laboral; hecho que ocurrió el día del despido de la demandante pero en horas de la mañana, y que una vez fue leída por la solicitante, se abstuvo de firmarla como recibida.

Actuación que además de ser reprochable por ser un acto reservado de la queja, es un acto de evidente abuso de autoridad ejercido por la Sra. Luz María Salazar Sierra sobre los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, que a

todas luces demuestra en forma contundente, el conocimiento que tenía el empleador de la existencia de la queja de acoso laboral presentada por la Sra. Elka María Arzuza Torrado desde el **30 de agosto de 2019 en horas de la mañana**, ello es, previo a la terminación del contrato de trabajo que tuvo lugar el mismo día a las 2:41pm, conforme dejó por sentado la demandante al momento de firmar la carta en mención (fl. 59 del expediente digital 02).

Y por si ello fuera poco, ese conocimiento igualmente se refleja ante las contradicciones en que recayeron los señores Luz María Salazar Sierra y Jaime Andrés Cano Salazar, en vista que la primera de ellas aseguró haber conocido la existencia de la queja el día viernes 30 de agosto después de la jornada laboral, por la llamada nocturna que le realizó su jefe inmediato Jaime Andrés Cano Salazar, en donde éste le expresó la existencia de la queja. Por su parte, en forma contraria, el Sr. Jaime Andrés Cano Salazar sostuvo haber conocido de la queja el día lunes cuando ingresó al correo institucional. Contradicciones que generan sospecha en la veracidad de los dichos de la testigo y del representante legal de la accionada y que, por el contrario, al ser aceptado por la Sra. Luz María Salazar Sierra que conoció de la queja el viernes 30 de agosto de 2019, y si a ello se le suma que la testigo Sra. Yeni Catherine Ramírez Guisao fue la persona que le entregó el escrito donde se revelaba el nombre de la persona que interpuso la queja, ello lleva a concluir que el empleador representado por la Sra. Luz María Salazar Sierra a la luz del art. 32 del CST, obtuvo en forma indebida información reservada y al momento del despido, si conocía que la Sra. Elka María Arzuza Torrado había presentado queja por acoso laboral ejercido por el Sr. Jaime Andrés Cano Salazar.

- Finalmente, frente a lo expresado por el Director General en la reunión en la que hizo parte el Sr. Michel Vasseur Arboleda, donde expresó que daría malas recomendaciones para que no tuviera trabajo, refuta la parte accionada que la misma se ejecutó con posterioridad a la entrega de la carta de despido, olvidando la parte recurrente que el testigo dijo no recordar el momento en que se hizo el pronunciamiento, por lo tanto, lo único claro es que el Sr. Jaime Andrés Cano Salazar incluso, hasta en la reunión donde se despedía a la demandante, continuó ejerciendo acciones de acoso laboral en forma pública y en presencia de la Coordinadora de Gestión Humana Luz María Salazar Sierra y del Coordinado Financiero Michel Vasseur Arboleda, asistentes a dicha diligencia.

Por lo anterior se cumple, lo previsto por el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 señala:

“GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. 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. (...)” (Resalto de la Sala).

En consideración a las razones expuestas, se CONFIRMARÁ la sentencia emitida por la parte demandante al quedar demostrado por la demandante la existencia de acoso laboral impetrado sobre la Sra. Elka María Arzuza Torrado y que la terminación del contrato de trabajo en forma unilateral por parte del empleador, se generó con ocasión a la queja de acoso laboral presentada por la Sra. Elka María Arzuza Torrado, de la cual tuvo conocimiento el empleador en forma irregular antes de presuntamente ser enviada y recibida la citación del Comité de Convivencia Laboral.

2. De la calificación de la inconveniencia del reintegro de la Sra. Elka María Arzuza Torrado

Para resolver el presente aspecto, nos debemos remitir a la sentencia T 239 de 2018, donde una profesora de tiempo completo de una universidad, reveló ante la rectoría, la existencia de acoso laboral y sexual de las mujeres que hacían parte de la vigilancia de la institución, ejecutó diferentes intervenciones y denuncias ante la institución universitaria de acoso laboral contra mujeres del grupo de seguridad y adelantó un proyecto de sensibilización del cuerpo de vigilancia en relación con la prevención de la violencia en contra de las mujeres; y a dicha docente le fue terminado el contrato de trabajo el día que presentó un “comunicado público” que difundió en redes sociales donde expuso su versión de los hechos y advirtió que se sentía “víctima de una persecución a causa de [su] compromiso con aquellas expuestas a los abusos” y aseguró que el único motivo para el despido fue haber estado comprometida con la denuncia de violencia en contra de las mujeres.

En dicha providencia la Corte Constitucional señaló que el amparo constitucional procede cuando el despido se deriva de la vulneración de los

derechos a la libertad sindical, a la libertad de cultos y religiosa, a la garantía de no discriminación, a los derechos de la mujer embarazada, a los derechos del trabajador en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud o en situación de discapacidad y a los derechos de las madres cabeza de familia, entre otros, y explicó cada una de las categorías de despidos, tales como: el despido justificado, despido injustificado con pago de indemnización legal, despido injustificado con pago de indemnización ilegal, y despido injustificado con pago de indemnización – inconstitucional, y para lo que nos interesa, relacionado con la conveniencia o no del reintegro, expresó lo siguiente:

“64. Ahora bien, la Corte Constitucional, para salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores que han sido despedidos injustificadamente, ha optado, en general, por reconocer el reintegro, en caso de que el mismo se advierta conducente y que no afecte otros derechos de carácter fundamental, como es el caso de la dignidad humana. De esta manera, el juez deberá asegurar que la medida resarcitoria del daño ocasionado no vaya a generar una nueva afectación a los derechos fundamentales del trabajador, ni vaya a repercutir en una condición que desmejore su situación social y personal.

*Por lo tanto, **para determinar la conveniencia del reintegro, la Corte deberá analizar diversos aspectos de acuerdo con las particularidades del caso concreto. Por ejemplo, (i) que haya sido el demandante quien haya solicitado el reintegro, (ii) que el reintegro constituya un medio para resarcir la violación a sus derechos fundamentales vulnerados; y (iii) que el reintegro sea un mecanismo efectivo para la protección del derecho al trabajo del demandante.***”
(Resalto fuera del texto)

En ese sentido, es claro para la Sala, que la conveniencia o no del reintegro se analiza de cara a la protección de los derechos fundamentales – dignidad humana- del trabajador y no frente a los intereses del empleador, como en este evento lo pretende hacer ver la parte accionada. En ese sentido, al remitirnos a la demanda presentada por la Sra. Elka María Arzuza Torrado, encontramos que dentro de sus pretensiones se solicitó “otorgar en el menor plazo posible el reintegro del trabajador amparado por la estabilidad laboral reforzada con base en la Constitución y la Ley 1010 de 2006 en su artículo 11, protegiendo los derechos al trabajo, derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, derecho a la honra, derecho al buen nombre, a la dignidad humana, derecho a la seguridad social de mi poderdante”. En consecuencia, al tratarse de un querer de la parte demandante ser nuevamente reinstalada, es por lo que no existiría vulneración a derecho fundamental alguno, y es conveniente su reintegro a la luz de lo establecido en la sentencia transcrita.

Ahora, frente a la inconveniencia del reintegro de la demandante por posibles perjuicios para la Corporación para Investigaciones Biológicas SAS, la norma no previó tales efectos, como lo hizo en su momento con el numeral 5º del art. 8 del Decreto 2351 de 1965, para la terminación del contrato injusto cuando se tenía más de 10 años de vinculación, hoy derogado.

En consideración a expresado, lo legal y pertinente será CONFIRMAR la sentencia de primera instancia.

Costas en esta instancia, en la suma de \$1.160.000 a cargo de la Corporación para Investigaciones Biológicas SAS por no prosperar el recurso de apelación.

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 Noveno Laboral del Circuito de Medellín, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDA: Costas en esta instancia, en la suma de \$1.160.000 a cargo de la Corporación para Investigaciones Biológicas SAS por no prosperar el recurso de apelación.

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

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-09-2019-0700-01
Radicado Interno 242-23



JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS



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 : ELKA MARÍA ARZUZA TORRADO
DEMANDADO : CIB CORPORACIÓN PARA INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO :
RADICADO NACIONAL: 05-001-31-05-09-2019-0700-01
RADICADO INTERNO : 242-23
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 05 de diciembre de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 05 de diciembre de 2023 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario