

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, trece (13) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE : NELSON DE JESÚS HERRERA MARTÍNEZ
DEMANDADO : FABRICATO S.A., CARLOS MARIO VILLEGAS JIMÉNEZ, LUZ
ANGELINA GÓMEZ ARANGO
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO
RADICADO NACIONAL: 05-088-31-05-002-2023-0580-01
RADICADO INTERNO : 016-24
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO : 043

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 DECLARE que la sociedad FABRICATO S.A en calidad de empleador, el Sr. Carlos Mario Villegas Jiménez en calidad de representante legal y la Sra. Luz Angelina Gómez Arango Coordinadora de Logística e Importaciones, incurrieron en las conductas descritas en el art 2º numeral 2º de la Ley 1010 de 2006, enmarcándose en la figura de persecución laboral; se declare que el demandante es víctima de acoso laboral; que la accionada FABRICATO S.A actuó de mala fe en la imposición de nuevas funciones y distintas a las acordadas; declarar la solidaridad de los demandados.

En consecuencia, se imponga a los accionados las sanciones del numeral 4º del art. 10 de la Ley 1010 de 2006, CONDENANDO a cada uno de los demandados al pago de la multa entre 2 a 10 salarios mínimos; se condene a los demandados a pagar a la EPS y ARP el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas

originadas en el acoso laboral; y al pago de las costas procesales en forma solidaria.

Como supuestos fácticos con que sustenta sus pretensiones, indica que el actor celebró contrato laboral a término indefinido con la sociedad FABRICATO S.A., el 26 de diciembre de 1988 y con posterioridad fue ascendido al cargo de Analista de Importaciones, con una remuneración superior a \$2.063.432; el demandante cumplía a cabalidad las obligaciones lo que se evidencia con cada ascenso; el objeto del contrato era realizar las labores como inventariador y posteriormente con el ascenso al cargo y las labores como Analista de Importaciones en el año 2001; sostiene que la empresa no hizo la nivelación salarial a la cual tiene derecho el actor.

Desde el inicio del contrato laboral, no había tenido ningún inconveniente hasta el año 2017 aproximadamente, cuando se empiezan a presentar conductas de acoso laboral por parte de los jefes y directivos, sin iniciar trámite, debido al desconocimiento de la norma y temor a represalias; que elevó queja de acoso laboral el 6 de mayo de 2019, ante el comité de convivencia laboral, debido a que el empleador le impone de manera arbitraria y excesivas funciones sin contar con su consentimiento, labores que le correspondía a otro empleado con un cargo diferente y funciones distintas a las que le corresponden; que al no obtener respuesta por parte del comité y que continúan hasta la fecha de la presentación de la demanda, el 17 de junio de 2019 envió una complementación a la intervención, con la finalidad de seguir adelante con el trámite.

Que el 26 de julio de 2019 mediante reuniones extraordinarias se analizó el caso y decidió “Así mismo, para abundar en garantías el comité de convivencia laboral, a pesar de no existir acoso laboral, hará un seguimiento sobre el asunto planteado por usted”; el 16 de agosto de 2019 presentó solicitud de admisión ante el Sindicato Textil de Hato “FABRICATO”.

El 20 de mayo de 2020 la sociedad FABRICATO S.A le envió comunicado al correo electrónico manifestando “la compañía ha tomado la decisión de mantener los actuales salarios sin hacer el incremento salarial que contiene la Convención Colectiva para su segundo año de vigencia, es decir, para el periodo comprendido entre el 5 de abril de 2020 y el 4 de abril de 2021... También se ha tomado la decisión de no hacer efectivo el pago de la bonificación por centenario contenida en el texto convencional”.

Que el 5 de febrero de 2021 elevó derecho de petición a la empresa FABRICATO S.A solicitando explicaciones de hecho y de derecho sobre la negación del incremento y nivelación salariales y el 20 de octubre de 2021 algunos miembros del Sindicatos de Fabricato solicitaron reunión con la demanda para llegar a un acuerdo, reunión en la que no se llegó a ningún acuerdo. El 27 de septiembre de 2021 FABRICATO S.A allegó un otrosí al contrato de trabajo en donde buscaba imponer más cargas laborales al actor sin justificación, documento que no fue firmado por el demandante. El 5 de noviembre de 2021 acudió al Ministerio de Trabajo exponiendo el acoso laboral y el 29 de noviembre de la misma anualidad, se realizó audiencia de conciliación por el presunto acoso laboral y el 6 de diciembre de 2021 por nivelación salarial.

El 1º de enero de 2022 la sociedad demandada le realizó un reentrenamiento del personal administrativo y al actor lo citaron y lo reentrenaron en las funciones del cargo de Analista de Logística e Importaciones pero le informaron que debía de tomar un entrenamiento adicional en el cargo de Analista de Operaciones, con la finalidad de imponer arbitrariamente un exceso de carga laboral y funciones que no le corresponden, sin tener haberlo comunicado por escrito, sin realizar el otrosí o el reajuste salarial por el cargo y funciones adicionales.

El 13 y 15 de diciembre de 2022 presentó solicitud de intervención del Comité de Convivencia debido al exceso de funciones y de cargos, por posible acoso laboral en contra de la Sra. Paula María Ruiz Villar y de la Sra. Luz Angelina Gómez Arango respectivamente; el 13 de enero de 2023 presentó descargos ante el Comité de Convivencia Laboral; el 13 de marzo de 2023 le dieron respuesta a los procesos adelantados señalando que las quejas presentadas no se enmarcan dentro de las causales del acoso laboral.

Que de acuerdo a los hechos expuestos y a maltratos psicológicos, solicitó la intervención del Comité de Convivencia por posible acoso laboral, el 30 de marzo de 2023 en contra de la Sra. Luz Deysi Rada; que a raíz de la asignación del nuevo cargo, se derivó un exceso de obligaciones y responsabilidades, generando trabajar tiempo adicional a su jornada laboral; que al ser exagerada la carga labora se ocasionó un perjuicio irremediable al iniciar con padecimientos de trastornos de la personalidad, episodios de ansiedad y pánico, debiendo acudir a tratamiento psicológico, situación que se enmarcar en la persecución laboral consagrada en el numeral 2º del art. 2º de la Ley 1010 del 2006; resalta que el hostigamiento por parte de los jefe inmediatos y

directos, es de manera continua y ello agrava la conducta de acoso laboral la cual comenzó desde el inicio de la imposición excesiva de nuevas labores y hasta la presentación de la demanda.

Que ha tenido que acudir al derecho de petición al haber solicitado información de la escala salarial completa de la empresa y el salario de cada ocupante del cargo a la fecha; la accionada dio respuesta el 27 de septiembre de 2022 y 18 de abril de 2023 en forma parcial, incompleta y sin adjuntar la escala salarial completa, advirtiendo la existencia de temeridad o mala fe; el 30 de septiembre de 2022, radicó acción de tutela en contra de la empresa FABRICATO S.A. Que los demandados han vulnerado el debido proceso, la dignidad humana, los derechos fundamentales contemplados en la constitución política, al configurarse estas conductas se ocasionaron daños económicos y a su salud mental.

CONTESTACIONES A LA DEMANDA

La Sra. Luz Angelina Gómez Arango, al dar respuesta manifestó que el cargo del actor era el de Analista de Importaciones I, con una asignación de \$2.393.851 mensuales; que las labores eran desempeñadas de mala manera y en oportunidades se le hizo observaciones, y advierte que en el área de Logística e Importaciones se debía cumplir con obligaciones y/o requerimientos en tiempo determinado al trabajar en conjunto con la DIAN; que el actor recibía su salario de acuerdo a las funciones sin presentarse inconformidad; que la demandada como jefe inmediato, le impartía directrices para el desarrollo de sus funciones, sin que ello se considere acoso laboral, y el actor no recibía de la mejor manera sugerencias, peticiones y/o solicitudes, y se comparaba con los trabajadores que tenían otros cargos diferentes; que el Comité de Convivencia cita a las partes para ser escuchadas, el cual determinó que no comprobaba el acoso laboral y que continuaría con el seguimiento del caso.

Que en la comunicación del 20 de mayo de 2020 relacionada con la decisión de no incrementar el salario, se tomó esa medida con base a la urgencia de adoptar estrategias con el fin de buscar el mantenimiento de la mayoría de los puestos de trabajos y con base a las pérdidas acumuladas hasta el año 2019 y los resultados negativos del primer semestre del año 2020 y resaltó que a todos los jefes y directivos les llegó un oficio, comunicando dicha decisión; que el otrosí al contrato de trabajo se trataba de una cláusula de responsabilidad, en el cual, el cargo del actor fue definido como “cargo crítico” de acuerdo con las exigencias del Operador Económico Autorizado-OEA-, razón por la cual,

dicho otrosí establece un compromiso de responsabilidad con las normas y reglamentos internos de la compañía pero el actor se negó a firmar. Con base en ello solicita se cite a la Sra. Diana Arias - Gerente Sistemas Integrados de Gestión y Sostenibilidad- para que explique única y exclusivamente la responsabilidad de dicho cargo.

Es cierto lo relativo a la audiencia de conciliación del 29 de noviembre de 2021 ante el Ministerio de Trabajo, sin que la demandada haya asistido por estar fuera del país; en relación con el reentrenamiento, asegura que FABRICATO S.A realizó una tercerización del proceso de importaciones, por lo tanto, al actor y a otros trabajadores, se les hizo una redistribución de las funciones con base a dicha tercerización, la cual fue socializada con todos los trabajadores del área; que al accionante se le eliminaron las funciones que inicialmente hacía al ser tercerizadas y se le asignaron nuevas funciones relacionadas con las ordenes pago, las cuales el actor se negó a firmar el registro de reentrenamiento.

Frente a la solicitud de intervención del Comité de Convivencia por posible acoso laboral y el trámite adelantado, afirma la accionada que fue escuchada ante los integrantes del Comité de Convivencia, con sus respectivos testigos, los cuales indicaron que no se evidenciaban conductas de acoso laboral con el accionante. En relación con la asignación del nuevo cargo, las obligaciones y responsabilidades excesivas, manifestó la accionada que siempre se respetaban los horarios laborales que eran de 7:00 a.m. a 5:00 p.m., y el actor solicitaba continuos permisos para realizar diligencias personales y nunca se le exigió reponer dichas horas.

Frente al perjuicio causado al actor por trastornos de personalidad, ansiedad y pánico, dice que no tuvo conocimiento de un requerimiento por parte del área de salud ocupacional de la empresa, los cuales evalúan las condiciones laborales de los trabajadores y sus historias clínicas y el demandante no demostró trastornos de la personalidad, episodios de ansiedad y pánico ante el área competente en la Compañía. Que la demandante no tiene incidencia en la solicitud de la certificación laboral. Frente a los hechos restantes indicó que no le constan.

Aclara la accionada, que se encuentra gozando de su pensión de vejez y que el demandante fue retirado de la Compañía por justa causa por concepto de fraude según el oficio del 12 de julio del año 2023.

Solicitó la absolución de las pretensiones declarativas y condenatorias, y se condene al actor en costas, compulsando copias para que se investigue el ejercicio profesional del apoderado del demandante y las eventuales responsabilidades que le puedan caber ante un eventual ejercicio irregular de la profesión. Como excepciones de mérito presentó las de inexistencia de conductas que constituyan acoso laboral en contra del demandante, buena fe, mala fe del actor, prescripción (expediente digital 12).

La sociedad FABRICATO S.A y el Sr. Carlos Mario Villegas Jiménez en su contestación indicaron que

Cierto el contrato suscrito y en el que se comprometió a aceptar cargos similares o conexos, relacionados directamente o indirectamente con las tareas propias del Departamento de Suministros. Acepta la comunicación enviada el 17 de junio de 2019 de complementación de acoso laboral, pero sostiene que su contenido no es cierto, y asegura que el móvil del actuar del actor se debe a las razones presentadas el 6 de mayo de 2019 de “Y lo que más me tiene inconforme es la discriminación del salario, que no me hicieron la nivelación del puesto cuando me trasladaron del Almacén de Repuesto del año 2001 al comercial”, cuestionándose si es factible entablar un proceso de acoso laboral sobre una causal inexistente y predeterminada una “nivelación” salarial sin que presente prueba; que las funciones del Analista de Importaciones I, son muy diferentes a las funciones de otros Analistas sin que el actor se pueda comparar por sus condiciones de conocimientos específicos. Cierta la información solicitada por el actor.

Frente a la queja de acoso laboral presentada, anota los accionados que el 6 de mayo de 2019 el actor en forma expresa se negó a cumplir las instrucciones de la codemandada Luz Angelina Gómez Arango, argumentando que eran solicitudes sobre distintos procedimientos, no estaba de acuerdo, que se debían hacer correcciones a equivocaciones sobre esos procedimientos y porque no era su función; que llama la atención, la inexistencia de pruebas en la queja, pruebas que no se brindaron en su momento ni en este proceso, que sobre las hipotéticas obstaculizaciones para realizar otras actividades o pausas activas no se expone, no hay prueba de una interrupción de vacaciones para atender los “trabajos acumulados” a que se refiere y resalta que de la parte final se extrae, que no se trata de un asunto de acoso laboral sino de la pretensión de obtener un incremento salarial no causado, ajeno a los fines de protección de la Ley 1010 de 2006. En cuanto a la misiva del 26 de julio de 2019 del Comité de Convivencia, solicita sea tenido en cuenta el

texto en su integridad. Que el actor y otros trabajadores recibieron el 20 de mayo de 2020 comunicación en que se negó el incremento salarial debido a las circunstancias del Covid 19 y al estar el actor adscrito a una curva salarial diferente a las amparadas por el campo de aplicación de la Convención Colectiva, no es beneficiario de la misma, además de que no existe obligación de hacer incrementos salariales cuando el salario supera el mínimo legal.

Que el otro si presentado al actor para la firma, es la expresión sintetizada de las obligaciones que como trabajador le incumbe al actor, obligaciones que la DIAN y otros entes, consideraron que su cargo era “crítico” para la cadena de suministros de FABRICATO S.A, por lo que exigió que todos y cada uno de los cargos involucrados en el manejo del área de almacenes y comercial debían comprometerse en los términos del documento que se adjunta, para que FABRICATO S.A. pudiera ser certificada como Operador Económico Autorizado-OEA-, pero no se impuso en el otro si carga laboral adicional al demandante.

De la queja de acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo y las audiencias adelantadas, dijo que se sujeta a los textos de la citación y de la audiencia, pero destaca que el actor hizo que la conciliación girara frente al inconformismo con el cambio de funciones y el salario recibido, y en ese sentido, reiteró que luego de su designación como Analista de Importaciones y Exportaciones o como Analista de Importaciones I, no se ha realizado el cambio del lugar físico ni en los medios para prestar el servicio, tiene los horarios administrativos fijados al personal de oficina, goza de los incrementos salariales y prestaciones sociales fijados en el estatuto administrativo y no puede hablar de discriminación salarial porque las funciones suyas son distintas al de Analista de Importaciones II. En lo que respecta al reentrenamiento, sostienen los accionados que no hay un requisito sine qua non que invalide un reentrenamiento como el recibido por el actor 1º de enero de 2022, que la accionada ejecutó una reasignación de funciones dentro del área de suministros o comercial, sin que ello comporte funciones diferentes a las que existían en el área, las cuales eran desempeñadas por distintas personas.

Que las solicitudes del 13 y 15 de diciembre de 2022 generaron una nueva intervención del actor ante el Comité de Convivencia al acusar a FABRICATO S.A o a la Sra. Luz Angelina Gómez Arango de entorpecimiento laboral, sin allegar prueba. No son hechos los relativos a la competencia ni la vulneración de derechos fundamentales. Y no son ciertos los hechos restantes.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 25 de enero de 2024, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, ABSOLVIÓ a los demandados de las pretensiones presentadas en su contra por el actor. CONDENÓ al demandante al pago de las costas procesales.

Decisión que fue adoptada, partiendo de la base que la conducta endilgada por el actor era la de persecución laboral, y se aseguró que el empleador buscó imponer una sobrecarga laboral y funciones diferentes a las contratadas. Señaló el juzgador, que estaba en cabeza de la parte activa de la litis demostrara la ocurrencia de las conductas que constituyen acoso, pero de la prueba documental aportada indicó, que si bien el demandante puso en conocimiento del empleador una serie de conductas que a su juicio generaban acoso laboral, las quejas fueron tramitadas por el Comité de Convivencia de la empresa, entidad que determinó la inexistencia de conductas de acoso laboral. Así mismo, se resaltó la falta de supuesto fáctico de las quejas y en el proceso, dado que se basa en afirmaciones que no cuentan con un soporte.

Consideró que no existió confesión de los demandados, de actos de acoso laboral, y por el contrario, aceptaron que en desarrollo del cargo del actor hay un procedimiento que se debía seguir a efectos de beneficiar a la empresa, y dicho procedimiento era definido por la DIAN. Y frente a la declaración de la testigo Diana Marcela Arias Hernández en relación a los aspectos técnicos, la misma explicó que se trataba de un procedimiento adelantado al interior de la empresa, que se tratan de gestiones ante la DIAN las cuales tiene la finalidad que la empresa acceda a mejores beneficios en el comercio internacional; que se hace a través del cumplimiento de fases que establece la DIAN y tienen sustento en Resoluciones, lo que hace que los trabajadores de FABRICATO S.A deban cumplir unos procedimientos y ello fue lo que se buscó con el demandante, al capacitarlo para que cumpliera con esos procedimientos. Indicó que existen cargos de “carácter crítico” que se obtienen de forma objetiva a través de una matriz y esos cargos deben cumplir un procedimiento; que eso no genera sobrecarga.

Del análisis de las pruebas concluyó, la inexistencia de conducta de acoso laboral, al tratarse de exigencias de carácter objetivo, que se dieron en virtud del poder subordinante y cuya finalidad era generar un beneficio a la empresa y sin que la adecuación de esos procedimientos atentara contra su dignidad y

resaltó que la accionada intentó capacitar al actor para cumplir las labores; que al tratarse de una finalidad donde la empresa buscaba adecuarse a las exigencias del mercado internacional como operador importados y exportados, no existió conducta discriminatoria.

IMPUGNACIÓN

El apoderado de la parte accionante se aparta de la decisión y solicita se revoque la decisión y se declare el acoso laboral probado a favor del demandante, por considerar que hubo una valoración aislada de las pruebas, de los interrogatorios a los demandados y de la demanda, al no observarse en el contexto de las circunstancias acaecidas en el tiempo de la relación laboral; asegura que se presentaron actuaciones que muestran el acoso, tales como, contar con las actividades del Comité de Convivencia Laboral al que acudió el actor y con posterioridad a ello hostigaron y acosaron laboralmente al demandante, con lo que se corrobora que el demandante se encontraba en un ambiente laboral hostil.

ALEGATOS DE CONCLUSION.

El apoderado de la parte demandante solicita la revocatoria de la sentencia y el reconocimiento de las pretensiones de la demanda, manifestando que se encuentra aprobado en este caso, el acoso laboral porque en las contestaciones de la demanda y en la pruebas portadas al plenario, se evidencia que el demandante fue víctima de hostigamiento por parte de su empleador y de los jefes inmediatos, constituyéndose la conducta de acoso laboral; que en el ejercicio arbitrario del poder empresarial encajan conductas denunciadas por el trabajador tales como, las señaladas en la contestación de la demanda donde el demandante cumplía cabalidad todas las obligaciones laborales y de manera infundada los empleadores manifiestan que en ocasiones se realizara la observaciones a los procedimientos funciones y responsabilidades, lo cual es falso porque según el acta de desempeño se evidencia que era su calificación era superior a 80, no hay situaciones a descargos, correos o mensajes electrónicos por mal desarrollo de las funciones; como se demuestran el interrogatorio de parte realizado los demandados, ninguno conocía las funciones específicas que debía desempeñar el actor, por lo que la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales exigencias arbitrarias y desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el cambio de la labor contratada sin ningún fundamento. Que la exigencia laboral

en horarios excesivos, así como de laborar dominicales y festivos sin fundamento objetivo y la exagerada carga laboral, producto de eso se generaron perjuicios irremediables que llevaron al actor a padecer trastornos de personalidad, episodios de ansiedad y pánico lo cual está contemplado en el numeral 2º artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 como persecución laboral, sin que hayan existido medidas preventivas o correctivas, jamás se agotaron los procedimientos preventivos y correctivos internos para la sanción de las conductas de acoso. Resalta que el acoso laboral puede clasificarse en diferentes modalidades, tales como acoso vertical descendiente, acoso vertical ascendente y el acoso horizontal. Cita las sentencias T 317 de 2020, C 780 de 2007 y T 007 de 2019.

PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

El problema jurídico a resolver en esta instancia se dirige a determinar, si se encuentra acreditado en el plenario la existencia de acoso laboral en contra del hoy demandante.

No es objeto de discusión, la existencia de un contrato laboral entre el demandante y la sociedad FABRICATO S.A desde el 26 de diciembre de 1988 que finalizó el 12 de julio de 2023; y el cargo desempeñado era el de Analista de Importaciones. Lo anterior, conforme quedó determinado en la fijación del litigio (minuto 14:06 audio 1).

Ahora, de los hechos de la demanda se extrae que el Sr. Nelson de Jesús Herrera Martínez invocó la existencia de una percepción laboral, la cual es definida en el art. 2º literal 2º de la Ley 1010 de 2006 como *“toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral”*.

Por su parte, en la queja presentada por el actor el 13 de enero de 2023, propuso la existencia de entorpecimiento laboral por parte de la Sra. Luz Angelina Gómez Arango al manifestarle que estaba obligado a aceptar facturas de pago que no tenían soporte, modalidad de acoso definida por la norma como *“toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la*

labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos". Y adujo como conducta de acoso, haber sido requerido estando incapacitado, dando lugar al literal j) del art. 7º de la Ley 1010 de 2006 que reza *"La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados"*.

Y en repetidas oportunidades imputo a sus jefes inmediatos la imposición de obligaciones que no correspondían con la labor ejecutada, el cual es consagrado en el literal i) del art. 7º ibidem así: *"la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa"*.

Para determinar si el actor acreditó las conductas de acoso laboral imputadas a los demandados, nos remitimos a la prueba documental aportada con la demanda, donde se destaca lo siguiente:

- El demandante presentó solicitud de intervención del Comité de Convivencia Laboral el **6 de mayo de 2019**, presentando queja en contra de la Sra. Luz Angelina Gómez Arango, por requerirle al actor realizar procedimientos que no le corresponden y hacer sus respectivas correcciones; porque en caso de realizar una pausa activa o levantarse de su puesto de trabajo, le manifestó que está perdiendo el tiempo; porque cuando el trabajador está de vacaciones, la Sra. Luz Angelina Gómez Arango acumular trabajos que se debieron realizar para el momento de su ingreso; porque ella intenta descomponerlo para que él la trate mal; le asigna trabajo que le corresponde a ella; al solicitarle permisos para diligencias personales no le agrada; y que su mayor inconformidad radica en la disminución del salario al no realizar la nivelación del puesto al que fue trasladado en el año 2001 (fl. 17 del expediente digital 01)
- El **17 de junio de 2019** presentó nueva solicitud de intervención del Comité de Convivencia Laboral, presentando queja en contra del Sr.

Carlos Mario Villegas Jiménez por haberle manifestado que estaba actuando mal al saltarse el conducto regular y desistiera de la queja; que dicho actuar coarta la investigación, intimidándolo (fl. 18).

- El **26 de julio de 2019**, el Comité de Convivencia Laboral dio respuesta a las quejas presentadas y relacionadas anteriormente, luego de escuchar la versión de las partes involucradas, concluyendo que *“las quejas presentadas por usted no se enmarcan dentro de las conductas que la ley define como causales de acoso laboral ni sus modalidades (Ley 1010 de 2006)”*, pero a efectos de mejorar el clima laboral, presentaría recomendaciones a la Dirección, para que se impartieran directrices en el área de trabajo; que en igual forma el Comité de Convivencia Laboral realizaría un seguimiento sobre los temas planteados y le recomendaron al trabajador, acudir a ayuda profesional para mejorar la relación laboral y de ser el caso, relación personal (fls. 18 a 21).
- A fl 27 reposa OTROSI al contrato de trabajo del 27 de septiembre de 2021, en donde se plasma una “cláusula de responsabilidad” en la cual el demandante en su condición de Analista de Importaciones, al tratarse de un cargo definido como “cargo crítico” de la cadena de suministros de la empresa, de acuerdo a las exigencias de la OEA se comprometía y se responsabilizaba a *“ cumplir de manera estricta con las normas vigentes en mi contrato de trabajo, en el reglamento interno de la compañía, en el reglamento de higiene y seguridad en la empresa y en especial es mi compromiso y responsabilidad desempeñar, de manera correcta y con apego a la ley de funciones específicas del cargo determinadas en la descripción de cargo o perfil, así como velar por el buen uso, disposición y cuidado de la materia prima, insumos, producto terminado, repuestos, entre otros, a los que tenga acceso y relación por el cargo que desempeño. Al igual que en el manejo adecuado y diligente de los recursos y dineros que me sean asignados por EL EMPLEADOR para la ejecución de mis funciones. De la misma manera, ejecutaré las actividades y conductas seguras establecidas por el empleador para el bienestar y cuidado integral de la salud de los trabajadores...”*.
- Acta de audiencia por presunto acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo, celebrada el 29 de noviembre de 2021, en la que el actor manifestó que se ratificaba que la causa de acoso laboral era por parte de los señores Luz Angelina Gómez Arango y Carlos Mario Villegas

Jiménez a quienes les había manifestado inconformidad con el cambio de funciones y el salario recibido; así mismo porque se realizó una visita en el año 2020 a los empleados que tienen un cargo crítico según la OEA sin que a él lo hubieran visitado. Actuación en la que no se logró la conciliación y los citados manifestaron que la empresa ni los funcionarios realizan persecución laboral, y que no hay otro funcionario que desempeñe las mismas labores del actor (fl. 29 a 30).

Y acta de audiencia celebrada el 6 de diciembre de 2021 ante el Ministerio del Trabajo, el actor manifestó que en el año 2002 el director de Suministros de la empresa le había prometido una nivelación salarial y le pagarían como Analista de Logística por existir compañeros con igual cargo y salario más elevado. En dicha oportunidad tampoco se llegó a una conciliación (fls. 31 a 32).

- El demandante presentó nuevas solicitudes de intervención del Comité de Convivencia Laboral el **13 y 15 de diciembre de 2022**, presentando en la primera de ellas queja en contra de la Sra. Paula María Ruiz Villar (Gerente de Cadena de Suministros), por haberle manifestado el cambio de procedimiento de sus funciones de Analista de Logística de Importaciones por las funciones contables de facturación de importaciones justificada en la tercerización de Logística de Importaciones; y plasmó la inconformidad con lo manifestado por la Sra. Paula María Ruiz Villar al haber finalizado la reunión de cierre contable frente a las imprecisiones de su versión cuando indicó que no se realizaron procedimientos en un semestre del año 2022.

Y la segunda queja se presentó contra la Sra. Luz Angelina Gómez Arango ante las solicitudes de trabajo de procedimientos que no corresponden con las instrucciones dadas por la Sra. Paula María Ruiz Villar; y consideró que el manejo de la facturación era delicado por no contar con información personalizada (fls. 33 y 34).

- A fls. 35 a 37 reposan los descargos presentados por el demandante el 13 de enero de 2023 ante el Comité de Convivencia Laboral, de donde se destaca, que la queja presentada contra la Sra. Luz Angelina Gómez Arango impone trabajos y funciones que son de su competencia y la de otros compañeros; le manifiesta que el actor está obligado a aceptar facturas de pago que no tienen debido soporte, lo cual genera sobrecarga laboral y se ve afectado bajo la figura del entorpecimiento

laboral que está contemplado en el parágrafo 4º del art. 2º de la Ley 1010 de 2006; la existencia de sobrecarga laboral e inequidad laboral, al requerir que haga procedimientos del periodo en que estuvo incapacitado; la elaboración de carta disciplinaria en el año 2021 por la Sra. Luz Angelina Gómez Arango y avalado por la Sra. Paula María Ruiz Villar sin permitir su versión o argumentos; así mismo manifestó inconformidad porque estando incapacitado, la Sra. Luz Angelina Gómez Arango lo requirió para que actualizara documentos en el sistema de la empresa para hostigarlo por lo que considera que incurre en la causal del literal j) del art. 7º de la Ley 1010 de 2006.

Aunado a lo anterior, presentó como conductas de acoso laboral ejecutadas por la Sra. Paula María Ruiz Villar, frente a la cual se siente en persecución laboral por referirse a él en forma despectiva, tono poco cordial y amigable, manifestándole “yo soy su jefe y tiene que hacer lo que yo le diga” lo que él toma como ultrajante tendiente a menoscabar su autoestima y desmotivarlo en el trabajo; que la accionada lanzó acusaciones gravosas en reunión, aduciendo que el actor presentaba imprecisiones; que no contaron con personal idóneo en el tiempo que el demandante estuvo incapacitado; que la Paula María Ruiz Villar entorpecía las relaciones laborales creando ambiente tenso y divisorio entre el personal al hacer preferencias de personal.

- Reuniones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral de enero a marzo de 2023 para analizar las quejas del Sr. Nelson de Jesús Herrera Martínez (fls. 38 a 41).
- El **13 de marzo de 2023** el Comité de Convivencia Laboral dio respuesta de las solicitudes elevadas por el actor, determinando que las quejas no se enmarcaban en las causales de acoso laboral de la Ley 1010 de 2006. Frente a la nivelación salarial se denominó como incompetente. En relación al cambio de funciones al regreso de la incapacidad, expresó que los trabajadores estaban supeditados a realizar funciones diferentes que se encuentren dentro de sus capacidades y sea requerido por la empresa para ejecutar el objeto social. Y consideraron que la queja en contra de la Sra. Luz Angelina Gómez Arango por diferencias durante la relación laboral, fue subsanado el 18 de octubre de 2022, al presentarse el cambio de jefe.

Y puso de presente que realizaría recomendaciones para mejorar el clima laboral y el actor desempeñara sus funciones (fls. 42 a 43).

- El **30 de marzo de 2023**, se presentó una nueva solicitud de intervención del Comité de Convivencia Laboral en contra de la Sra. Deisy Rada, Gerente de la Cadena de Suministros, al haberlo agredido verbalmente en su psicología, por su función del cargo de Analista de Importaciones (fl. 44).

De la prueba relacionada, no se logra demostrar la existencia de las causales de acoso laboral, bajo el entendido que solo se cuenta con afirmaciones presentadas por la parte demandante en las quejas dirigidas al Comité de Convivencia Laboral y se carecen de un soporte probatorio que corrobore las afirmaciones allí plasmadas y que están relacionadas con la imposición de funciones diferentes a las del cargo desempeñado, sobrecarga laboral con posterioridad a su vacaciones o a la incapacidad, el trato despectivo de sus superiores y agresión verbalmente por sus superiores.

Por su parte, en la prueba documental aportada por los accionados reposa:

- Valoraciones de desempeño del actor (fls. 39 a 49 del expediente digital 12).
- Comunicaciones de aumento salarial desde diciembre de 2011 hasta abril de 2019 (fls. 51 a 55)
- Comunicación del 5 de mayo de 2020 donde le informan al actor, la pandemia del Covid 19 había sufrido consecuencias, y debido a ello en el periodo del 5 de abril de 2020 al 4 de abril de 2021 no harían incremento salarial (fl. 56)
- A fl 62 de la contestación de la demanda de la accionada Luz Angelina Gómez Arango, reposa el certificado de reentrenamiento realizado al actor en el año 2022, en que el que no reposa firma del actor por haberse negado a firmar, pero cuenta con la firma de la testigo Luz Daisy Rada.

En relación a la prueba testimonial se extrae de la declaración rendida por la **Sra. Diana Marcela Arias Hernández** (empleada de FABRICATO S.A) que cuenta con conocimiento de los procedimientos desarrollados por la empresa por trabajar en el control de ellos; dijo no conoce el procedimiento que realiza específicamente el demandante; informó que OEA en el ámbito empresarial traduce Operador Económico Autorizado, es un programa de la DIAN que establece herramientas para le permiten a las empresas que aspiren a estar certificados en ese programa, le ofrece herramientas para el control y ajuste de procesos y definición de condiciones para el control de la cadena de suministros del comercio internacional; es un programa de la DIAN y en compañía de la policía antinarcóticos que se ofrece en forma gratuita a las compañías para establecer garantías del control y la seguridad en la cadena de suministro; las resoluciones 0015 y 067 que establecen los criterios necesarios para acceder y cumplir el programa; ese programa da garantías porque amplía y promueve el comercio internacional y tiene beneficios y se deben cumplir unas figuras para dar garantía de la seguridad de la cadena en OEA o de otras figuras que determina la DIAN; dicho programa genera beneficios tributarios, inspecciones en puerto, en respaldo; que los clientes y proveedores les exigen cumplir con ciertos requisitos que una vez estando certificados como OEA dan cumplimiento; al cumplir esos requisitos le permite a la empresa comercio internacional fluido, con respaldo y con garantía para los asociados de negocio; que ese programa de la DIAN exige algunas condiciones respecto a los empleados; que las Resoluciones enunciadas hablan de “cargos críticos” los cuales participan dentro de la cadena de abastecimiento y pueden poner en riesgo la seguridad de la carga de acuerdo al destino; que los numerales 1.7 y 1.8 de las Resoluciones 0015 y 067 requieren identificar y mantener actualizados los cargos críticos y las cláusulas de confidencialidad y responsabilidad en los contratos de personas vinculadas. Informó que el demandante trabajaba en el área de suministros que tenía relación con comercio internacional y esa área estaba catalogada como “cargo crítico”; y aseguró que la denominación de “cargo crítico” no tenía nada que ver con la carga laboral, solo con los controles adicionales que se debían aplicar a esos cargos, teniendo en cuenta el objetivo de la seguridad de la cadena.

Analizando en conjunto, la anterior declaración y el otrosí aportado en la demanda, para la Sala se desvirtúa el presunto acoso laboral, aduciéndose que el otrosí le endilgaba al actor la ejecución de labores adicionales a las contratadas, pues de su lectura claramente se plasma la adición al contrato de la “cláusula de responsabilidad” donde el Sr. Nelson de Jesús Herrera

Martínez al desempeñar un cargo denominado como “cargo crítico”, debía aceptar compromisos y responsabilidades conforme exigencia de la OEA, procedimiento que era necesarios para crear la seguridad en la cadena de suministros y que se encuentra consagrado en los numerales 1.7 y 1.8 de la Resolución 067 de 2016 y que señalan:

“1.7 Identificar y mantener actualizados los cargos críticos relacionados con la seguridad de la cadena de suministro internacional.

1.8 Tener establecidas cláusulas de confidencialidad y de responsabilidad en los contratos de su personal vinculado.”

En consecuencia, no es imputable a la sociedad demandada una persecución laboral con base en el contenido del otrosí, por el contrario, demuestran los accionados que en acatamiento de la resolución 67 de 2016 y con la finalidad del mejoramiento de su calidad de comercializadora internacional, pretendió cumplir de uno de los requerimientos exigidos por el programa de la DIAN.

Aunado a lo anterior, de los interrogatorios de parte demandada no se logró la confesión de la modalidad ni de las conductas de acoso laboral presentadas por el actor, al haberse indicado por la **Sra. Luz Angelina Gómez Arango**: que se interrelacionó directamente con el actor cuando se desempeñó en el cargo de Coordinadora de Logística e Importaciones; que el actor presentó las quejas de acoso laboral por carga laboral en exceso y dichas quejas las presentó, porque en el área en que laboraban tenían que responder ante la DIAN en tiempos determinados y al demandante se le solicitaba que entregara información en los tiempos requeridos; que ella fue jefe del demandante hasta octubre de 2022 y con posterioridad a esa fecha asumió como Jefe la Sra. Diana; y aseguró no haberle impartido órdenes al demandante en el tiempo que estuvo incapacitado.

El demandado **Carlos Mario Villegas Jiménez en calidad de persona natural** y empleado de la sociedad FABRICATO S.A, manifestó haber sido Gerente de Gestión Humana y hace un años se desempeña en el cargo de asesor de la presidencia de la empresa y del área de Gestión Humana; que no fue superior mediato ni inmediato del actor; que para la época en que ostentó el cargo de Gerente de Gestión Humana, fueron cuidadosos de no imponer sobrecargas laborales; que conoció las quejas de acoso laboral pero aclaró que en el Comité de Convivencia Laboral él no tenía injerencia; aceptó haber conocido la queja impuesta en su contra por coartarle el procedimiento ante el Comité, lo cual negó porque lo único que le había

manifestado al actor, era que la queja también debía ser conocida por el jefe inmediato.

El Sr. Carlos Mario Villegas Jiménez en calidad de representante legal de la empresa FABRICATO S.A dijo en el interrogatorio que **fue el Comité de Convivencia Laboral** quien conoció las quejas presentadas por el actor y FABRICATO S.A no intervino, solo lo hizo cuando lo citaron ante el Ministerio del Trabajo para un incremento salarial; que no conoce sanciones disciplinarias en contra del demandante; para el año 2019, el representante legal era Gerente de Gestión Humana y su superior era el Vicepresidente Administrativo y Financiero, el cual no conoció las quejas de acoso laboral porque al no estar demostradas las causales de acoso no se traslada la queja, que existieron recomendaciones; aseguró haberse citado al demandante para el cambio de funciones y que aunado a ello se había reentrenado; que dicho cambio de cargo se presentó debido a una reorganización del área de suministros, donde algunos procesos que desarrollaban los empleados de esa área los empezaron a desarrollar un tercero; frente a las funciones impuestas al actor, resalta que el contrato celebrado dice que el trabajador debe hacer las funciones propias o funciones afines que el empleador designe, y el demandante desempeñaba funciones afines al contrato que tenía; no conoce las funciones que le asignaron al actor por la tercerización Analista de Importaciones I.

Por el contrario, con esta prueba se logra determinar que el cambio de funciones al actor se presentó como consecuencia de tercerización de algunas labores que eran por él desarrolladas, afirmación que igualmente enunciada por el Sr. Nelson de Jesús Herrera Martínez en la queja presentada el 13 de diciembre de 2022 (fl. 33), y por si fuera poco, el literal b) del contrato de trabajo celebrado por las partes, consagra la obligación del actor de aceptar otro empleo donde sea promovido por el empleador siempre que el cambio no implique una desmejora en su remuneración (fl. 15 del expediente digital 01), en ese sentido, no se acredita que con el cambio de funciones se haya desmejorado al actor y por el contrario, lo que se logra evidenciar es que la sociedad demandada acreditó el reentrenamiento al que había estado sometido el demandante en temas relacionados con “notas crédito de puerto”, “estado de cuenta de las notas crédito”, “factura comercial de importación” “facturas de agente de aduana” (fls. 62 y 63 del expediente digital 12).

En consecuencia, no se logra evidenciar que con el actuar de los demandados, se ejercieran actos de persecución laboral tendientes a generar la renuncia del extrabajador ni de imponer cargas excesivas.

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 absolutoria de primera instancia.

Costas en esta instancia, en la suma de \$325.000 a cargo del demandante 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 Segundo Laboral del Circuito de Bello, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDA: Costas en esta instancia, en la suma de \$325.000 a cargo del demandante por no prosperar el recurso de apelación.

Radicado Único Nacional 05-088-31-05-002-2023-0580-01
Radicado Interno 016-24

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.

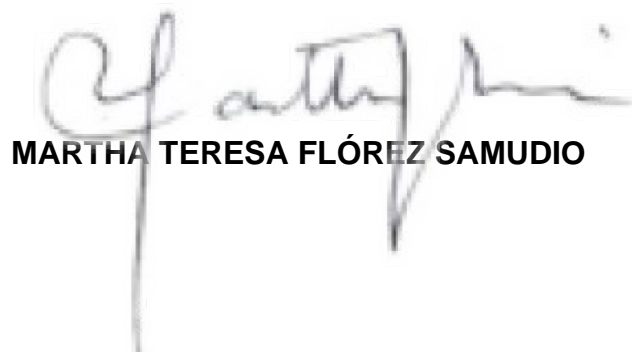
Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



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 : NELSON DE JESÚS HERRERA MARTÍNEZ
DEMANDADO : FABRICATO S.A., CARLOS MARIO VILLEGAS JIMÉNEZ, LUZ
ANGELINA GÓMEZ ARANGO
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO
RADICADO NACIONAL: 05-088-31-05-002-2023-0580-01
RADICADO INTERNO : 016-24
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/162> 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 14 de marzo de 2024 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 14 de marzo de 2024 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario