

Radicación n.º 76590

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL194-2021

Radicación n.º 76590

Acta 002

Estudiado, discutido, y aprobado en sala virtual.

Bogotá, DC, dos (2) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por MARÍA DEL PILAR RODRÍGUEZ CHONA, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 23 de septiembre de 2016, en el proceso que instauró en contra de la sociedad FLETEX SA.

AUTO

Se acepta el impedimento manifestado por el Magistrado Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez, con base en lo consagrado en el numeral 2 del artículo 141 del CGP.

I.

ANTECEDENTES

María del Pilar Rodríguez Chona demandó a la sociedad Fletex SA, con el fin de que se declarara que su despido fue ineficaz por haberse producido dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la demanda con la que ella inició un proceso de acoso laboral, y en consecuencia se ordenara el reintegro al mismo cargo que desempeñaba, sin solución de continuidad, con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social.

Fundamentó sus peticiones en que se vinculó mediante contrato a término indefinido con Fletex SA a partir del 26 de octubre de 2009, para desempeñarse como directora nacional de recursos humanos y jurídica, percibiendo un salario mensual de \$3.000.000. Que desde mayo de 2010 fue víctima de acoso laboral por parte de Andrés Montoya Mejía (gerente) y de Ana María Llanos (auditora nacional de la empresa), por no aceptar la propuesta de renunciar y recibir una bonificación adicional; razón por la que presentó demanda de acoso laboral ante el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, radicada el 28 de octubre de la misma anualidad, el cual finalizó con sentencia de segunda instancia el «25 de marzo de 2001», en donde la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín revocó la absolución, pues encontró probada la conducta endilgada a los señores Montoya y Llanos y los condenó a pagar una multa de \$1.071.200 a favor del Consejo Superior de la Judicatura.

Señaló que, a pesar de lo anterior, el 8 de noviembre de 2010 fue despedida sin justa causa, cancelándole la indemnización respectiva por valor de \$5.620.038, es decir, dentro

de los 6 meses siguientes a la formulación de la demanda de acoso laboral, por lo que de acuerdo con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, tal decisión carecía de efectos jurídicos.

Al dar respuesta a la demanda, la accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó el vínculo laboral, sus extremos, el salario y el cargo desempeñado; pero precisó que lo que la demandante y la justicia consideraron acoso laboral, en realidad se dio con ocasión de los problemas al interior de la empresa y que ocasionó María del Pilar, por lo que en mayo de 2010 se le solicitó la renuncia y dada su negativa, se le restringieron varias funciones, entre ellas, el manejo del personal.

Así mismo indicó que se enteró de la demanda de acoso laboral interpuesta en su contra, el día que le entregó la carta de despido a la señora Rodríguez, pero que fue debidamente notificada de ella el 20 de noviembre de 2010, por lo que el despido no fue una retaliación por el proceso, sino una decisión ya tomada con anterioridad, debido a los múltiples problemas de Fletex SA con la actora.

En su defensa propuso las excepciones de cosa juzgada, que fue resuelta de manera negativa, caducidad de la acción de reintegro, inexistencia de actitudes retaliatorias y mala fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, mediante fallo del 28 de junio de 2013, absolvió a Fletex SA de todas las pretensiones interpuestas en su contra por María del Pilar Rodríguez Chona, a quien condenó en costas.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, al resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor de la demandante, mediante sentencia del 23 de septiembre de 2016, confirmó la decisión absolutoria proferida por el a quo.

El Tribunal estableció como problema jurídico a resolver, determinar si el despido careció de efecto, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, por el denominado «fuero por acoso laboral». Para ello, realizó las siguientes precisiones:

1. A folios 6 a 10 del expediente obra demanda de acoso laboral presentada por la señora MARIA (SIC) DEL PILAR RODRÍGUEZ CHONA en contra de la empresa FLETEX SA, la cual fue presentada el día 28 de octubre de 2010.
2. No es discutido por las partes que el cargo desempeñado en la empresa por la demandante era Directora de Recursos Humanos y Jurídica (fl. 174).
3. A folio 243 del expediente, la demandante manifiesta que no realizó procedimiento preventivo establecido en el artículo 9° de la Ley 1010, sino que presentó demanda de acoso laboral.
4. Mediante auto del 18 de noviembre de 2010 fue admitida la demandad (sic), tal como se observa a folio 77 del expediente.

5. El día 22 de noviembre de 2010 la señora MARIA (SIC) DEL PILAR RODRÍGUEZ CHONA solicitó antes el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí que se ordenara el reintegro, por haber sido despedida por la empresa demandada el día 8 de noviembre de 2010, encontrándose en curso la demanda de acoso laboral.

6. A folio 78 del expediente obra constancia de certificación personal del señor ANDRES (SIC) MONTOYA MEJÍA, Representante Legal de la sociedad FLETEX SA, con fecha 26 de noviembre de 2010.

7. A folios 92 a 101 del expediente, obra fallo de primera instancia en el proceso especial de acoso laboral, proferido por la Juez Primera Laboral del Circuito de Itagüí el día 16 de diciembre de 2010, mediante el cual absolvió a la parte demandada de las súplicas invocadas en su contra.

8. A folios 119 a 126 obra sentencia de segunda instancia proferida por la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín el día 25 de marzo de 2011, mediante la cual se revocó la sentencia de primera instancia y en su lugar condenó al señor ANDRES (SIC) MONTOYA MEJÍA y a la señora ANA MARÍA LLANOS BLANCO a pagar por concepto de multa cada uno de ellos la suma de \$1'071.200, en favor del Consejo Superior de la Judicatura.

Frente a la eficacia del despido, el ad quem, luego de transcribir los artículo 9 y 11 de la Ley 1010 de 2006 y de dejar establecido que la demandante no inició ningún trámite preventivo frente al acoso laboral del cual fue víctima, dijo que el fuero de protección se activaba una vez se verificaba por parte de una autoridad judicial y administrativa el acoso laboral, y que para el momento del despido, aún no se había notificado al representante legal de la empresa del proceso iniciado, y como ella misma lo aceptó, desde el mes de mayo de 2010 se había tomado esa decisión.

Al respecto señaló:

En este orden de ideas, y tratándose de un fuero que genera estabilidad laboral, en razón de la ineficacia del despido, dentro de los 6 meses siguientes a la petición y queja, con el requisito de que la autoridad administrativa, judicial o de control haya verificado la ocurrencia de los hechos, es importante establecer que el empleador si tenía conocimiento de la demanda para el momento en que se dio por terminado el contrato de trabajo con el pago de la correspondiente indemnización, y este hecho no logró ser probado en el proceso, por el contrario, la decisión del empleador se materializó, y así lo acepta la demandante, con anterioridad a la notificación de la demanda de acoso laboral.

Adicional a lo anterior, es importante tener presente, como bien lo sustentó la juez de primera instancia, que la decisión de dar por terminada la relación laboral, tal y como se evidencia con claridad en el proceso, no tuvo como motivación la demanda que había sido presentada por la actora, sino que por el contrario, era una decisión que ya se había tomado.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte,

se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia atacada, para que, en sede de instancia, revoque la proferida por el a quo y en su lugar acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formuló tres cargos, que no fueron objeto de réplica, los dos primeros por la causal primera de casación, y el último por la segunda. Se procederá a estudiar el cargo inicial, dirigido por la vía directa pues, en caso de salir airoso hará inane el análisis de los otros.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de violar la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 11 de la Ley 1010 de 2006; 1, 18, 19, 64, 140 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y 53 de la Constitución Política.

Para la demostración del cargo dice que no discute las conclusiones fácticas a las que llegó el Tribunal, pues su inconformidad radica en la exigencia de unas medidas adicionales, como las acciones preventivas y que ella demostrara, que antes del despido, la entidad estaba notificada del proceso de acoso laboral y que éste se dio como consecuencia de las medidas judiciales interpuestas.

Así pues, precisa que para que el reintegro proceda, la única exigencia del legislador es que la terminación unilateral se de dentro de los 6 meses siguientes a la petición o queja de acoso laboral, de acuerdo con la sentencia de esta Corporación CSJ SL 16 mar. 2010, rad. 36115.

VII. CONSIDERACIONES

Sea lo primero indicar que esta Sala de la Corte, cumpliendo su función constitucional de unificación de la jurisprudencia, no conoce del trámite de los procesos especiales de acoso laboral consagrados en la Ley 1010 de 2006, pero sí de los efectos que de ella puedan surgir, como la ineficacia del despido, tal y como ocurre en el presente caso el que es ese el asunto planteado por la recurrente. Lo que ella busca es la activación de las garantías contra actitudes retaliatorias del empleador, en los términos del numeral 1 del artículo 11 de la mencionada ley

En este sentido, en el actual proceso no hubo discusión respecto del trámite de acoso, de la especialidad de este y del resultado que, posteriormente produjo; de manera que, el problema jurídico en casación se centra en determinar si el Tribunal arribó a una conclusión válida al establecer que no estaba protegida por el fuero especial, que viciara la terminación sin justa causa del contrato de trabajo que vinculaba a las partes y generara su ineficacia.

Ahora bien, al descender al asunto concreto, el Tribunal dijo que, para el momento del despido, aún la demandada no se había enterado del proceso de acoso laboral, por lo que la terminación del vínculo laboral no fue una retaliación contra la recurrente por la denuncia presentada; en consecuencia, no se configuraron los supuestos consagrados en el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, y que además, ella no agotó ningún trámite al interior de la

empresa para buscar tal protección.

Frente a esto, la censura indica que el ad quem erró al exigir un requisito que la norma no consagra, haciendo más gravosa la situación para ella.

En su tenor literal, la norma indica:

ARTÍCULO 11. 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. (Subrayas propias).

[...]

Frente a la interpretación de la mencionada preceptiva legal, esta Sala señaló en la decisión CSJ SL3440-2018, que reiteró lo dicho en la SL17063-2017, que la finalidad de la norma es evitar que se tomen medidas en contra del trabajador que denunció el acoso laboral. Al respecto precisó:

La censura hizo consistir el desvío interpretativo del fallador de alzada, en que tal preceptiva no exige la calificación de acoso laboral por parte de la autoridad competente administrativa o judicial, para que pueda operar la protección legal allí prevista, porque el fin de esta normativa no es otro que evitar que se tomen represalias contra los trabajadores que interponen las quejas o denuncias de acoso, con independencia de que la actuación culmine con una sanción o no. Además, sostuvo que al impartirse la aprobación a la conciliación que los implicados acuerden, el Inspector de Trabajo debe entrar a verificar los hechos de acoso, como en este caso aconteció.

Visto lo anterior, la razón está de parte del Tribunal y no de la recurrente, habida cuenta que el entendimiento dado en la segunda instancia a la disposición legal cuestionada no va en contravía de la verdadera inteligencia de esa disposición legal, y, por el contrario, se aviene a su alcance como a su genuino y cabal sentido.

En efecto, como lo puso de presente la alzada, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por

el trabajador, para que no proceda su ineficacia.

Por lo anterior, no se evidencia que la norma consagrara, para que se hiciera efectiva la protección, que el empleador debía estar notificado materialmente de la demanda de acoso laboral, pues en realidad, la única exigencia es que «[...] la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», y en el presente asunto así sucedió, y contra ello no se presenta discusión, con la sentencia emitida el 25 de marzo de 2011 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, en la que revocó la decisión de primera instancia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, y en su lugar condenó a Andrés Montoya Mejía y a Ana María Llanos Blanco a cancelar la suma de \$1.071.200 para cada uno de ellos y en favor del Consejo Superior de la Judicatura, por encontrar configurado el acoso laboral del que fue víctima la demandante (f.º 120 a 127).

En ese sentido, la decisión señaló:

A lo anterior debe agregarse la abundante prueba documental anexada a la demanda, consistente en una serie de correos electrónicos dirigidos por la demandante a los demandados, en síntesis, reclamando en términos respetuosos por la anómala conducta de estos al no tenerla en cuenta como empleada de la empresa, específicamente en lo que tenía que ver con el manejo de trabajadores, sin recibir respuesta alguna, denotando con ello que los accionados ignoraban a la accionante, en un todo.

Lo dicho antes permite inferir que los demandados ejercieron acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de la labor de la accionante al igual que otras, buscando el menosprecio de la trabajadora, al ignorarla y despojarla de sus funciones jurídicas propias, especialmente el manejo del personal de la empresa. Queda pues entonces lo suficientemente demostrado que a accionante sí fue víctima de acoso laboral.

Igualmente, el Tribunal fundó su decisión en que la señora Rodríguez Chona no inició ninguna de las acciones preventivas consagradas en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, que al respecto indica:

ARTÍCULO 9o. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

[...]

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación

laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

[...] (Subraya fuera del texto original).

Que la norma señale que el trabajador «podrá», quiere decir que es facultativo y que no es una condición sine qua non para que opere la protección consagrada en la ley.

Por lo tanto, se evidencia el yerro del ad quem al interpretar la norma acusada y ya estudiada. En virtud de ello, el cargo prospera.

Sin costas en sede de casación.

VIII.

SENTENCIA DE INSTANCIA

Una vez constituida la Sala en sede de instancia, y teniendo en cuenta que se conoce del caso en virtud del grado jurisdiccional de consulta, de forma preliminar insiste, como lo hizo al resolver el recurso extraordinario, que no se trata de un proceso especial de los que contempla la Ley 1010 de 2006 sino de las consecuencias que se generan como protección pero que se tramitan por medio de un proceso ordinario.

La Corte procede a analizar las pruebas recaudadas en el trámite procesal, resaltando que la protección al derecho del trabajo no implica sólo el acceso y el reconocimiento de los derechos prestacionales que ello conlleva, sino también que este se desarrolle en condiciones dignas y justas (CC T-882-2006 y CSJ SL3075-2019).

En la última sentencia citada, esta Sala indicó que, se entiende por acoso laboral: «[...] toda situación o conducta que, por su reiteración en el tiempo, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad e intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del trabajador»[1] o el comportamiento «[...] pluriofensivo de derechos fundamentales y está conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados [...] contra uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación».

Ahora bien, hace unos años el país optó por la creación de un instrumento dirigido a la prevención, corrección y sanción de las conductas calificadas dentro del concepto de acoso laboral, por medio de la expedición de la Ley 1010 de 2006, de manera que, en términos de la Corte Constitucional, estas herramientas se conviertan en medidas de protección de «[...] todo ultraje contra la dignidad humana» en las relaciones laborales (CC C-898 de 2006).

Así, el artículo 2 de la indicada ley define el acoso laboral como:

[...] toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El tema es de tal relevancia, que la Conferencia Internacional del Trabajo 108ª se adoptó el Convenio 190 «sobre la violencia y el acoso», el cual en su preámbulo señala las razones que llevaron a la Organización Internacional del Trabajo a buscar la protección en este tema, que a pesar de que no ha entrado en vigor, pues será el 25 de junio de 2021, resulta importante traer a

colación los argumentos centrales que llevaron a su adopción:

- El creciente número de voces que reclaman medidas urgentes para hacer frente a la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.
- El reconocimiento del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos las que se producen por razón de género.
- La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos. Son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.
- Es importante una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, a fin de prevenir la violencia y el acoso.
- A todos los actores del mundo del trabajo les cabe la responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas.
- La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.
- La violencia y el acoso también afectan la calidad de los servicios públicos y privados, y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.
- La violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.
- La violencia y el acoso por razón de género afectan desproporcionadamente a las mujeres. Por lo que es necesaria la adopción de medidas con enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

La OIT, desde el año 2016, con la reunión del Comité de Expertos rindió un informe de su reunión celebrada entre el 3 y 6 de octubre del mismo año, que denominó: «Informe de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo», en donde se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Recordando la Declaración de Filadelfia (1944), en la que se afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, los expertos están de acuerdo en que la violencia es incompatible con el trabajo decente, es inaceptable y debe afrontarse. Se trata de una cuestión de derechos humanos, y afecta a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas. Tiene repercusiones en la participación en el mercado de trabajo y, en particular, puede impedir que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, especialmente en los sectores y trabajos dominados por los hombres, y permanezcan en el mismo. La violencia puede

socavar la toma democrática de decisiones y el Estado de derecho.

2. Habida cuenta de la importancia que reviste la cuestión, pueden y deberían redoblar los esfuerzos para prevenir y afrontar la violencia en el mundo del trabajo. A pesar de las medidas adoptadas hasta la fecha por los mandantes de la OIT, un volumen considerable de pruebas indica que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo persisten contra los trabajadores y otras personas, tales como los solicitantes de empleo y quienes están en período de prácticas. Los expertos están de acuerdo en la necesidad de abordar la cuestión con carácter urgente. El alcance de dichas medidas debería cubrir a todos los actores en el mundo del trabajo. Es preciso examinar específicamente las dimensiones de género de la violencia.

3. Es necesario intensificar los esfuerzos para tratar las diversas manifestaciones de violencia en el mundo del trabajo. Si bien la terminología puede variar entre los diversos países, el rubro de «violencia y acoso» incluye un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables que probablemente se traduzcan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales. Es necesario prestar particular atención a la violencia de género. El uso indebido de la tecnología también se reconoce como una fuente de preocupación.

[...]

15. Los mecanismos de aplicación de la ley deficientes, incluidos unos sistemas de inspección del trabajo escasamente dotados de personal, mal equipados e insuficientemente capacitados, también contribuyen a que las personas estén más expuestas a la violencia y al acoso. Los sistemas de inspección del trabajo y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo (SST) en diferentes niveles no están facultados habitualmente para abordar las prácticas discriminatorias o la violencia y el acoso. La falta de mecanismos eficaces y accesibles de solución de conflictos es otro factor de riesgo.

[...]

28. En los casos de violencia y acoso no sólo se necesitan medidas judiciales, administrativas y disciplinarias, sino también otros tipos de medidas correctivas. De manera análoga, es fundamental prestar apoyo a las víctimas de la violencia y del acoso, en particular para que puedan denunciar estas situaciones de forma segura y no sean víctimas de represalias.

[...]

30. Se han desplegado esfuerzos a nivel nacional, regional e internacional para actuar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

31. Existen lagunas en materia de gobernanza en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo de trabajo.

[...] (Subrayas propias).

Así pues, de acuerdo con artículo 2º antes señalado, hay acoso laboral cuando:

- (i) acreditar una conducta, por acción o por omisión;
- (ii) con carácter persistente y demostrable;
- (iii) que se presente en el contexto de una relación laboral; y,

(iv) que exista la intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del afectado.

Al hacer un estudio de las pruebas recaudadas en el trámite procesal, la Sala encuentra que efectivamente se configuró la conducta de acoso laboral, primer requisito para que proceda la protección consagrada en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

Se aportó al plenario copia íntegra del expediente de radicado 05360 31 05 001 2010 00514 (f.º 5 a 131), el cual finalizó con la declaratoria del acoso laboral del cual fue víctima María del Pilar Rodríguez Chona, y por la que sancionaron a Andrés Montoya Mejía y a Ana María Llanos Blanco, en su condición de gerente (representante legal) y auditora nacional de Fletex SA. En donde quedaron plenamente establecidas las conductas de persecución laboral, que buscaban obtener la renuncia de la demandante, disminuyéndole las funciones propias de su cargo y no acatando las decisiones que tomaba en su condición de directora de recursos humanos y jurídica.

Igualmente, al responder el hecho quinto de la demanda, Fletex aceptó que la decisión de terminación del contrato de trabajo estaba tomada, pero aún no había sido ejecutada. Al respecto dicho fundamento fáctico señala: «De la iniciación de dicho trámite para la verificación de las conductas de acoso y sanción por las mismas, la demandante enteró a los demandados y a las demás personas de la compañía el día 2 de noviembre de 2010». Y la respuesta fue:

AL QUINTO: No es cierto. Se explica: La demandante manifestó en forma verbal al gerente ANDRES (SIC) MONTOYA MEJIA (SIC) que había presentado demanda de acoso laboral, una vez se le comunicó (sic) la fecha exacta de su despido, el cual conocía la doctora RODRIGUEZ (SIC) de fecha anterior, pues se estaba negociando su forma de salir de la empresa, con un arreglo voluntario, pagando la indemnización, sin tener que llegar al extremo de una carta de despido, lo cual no fue posible y por eso se plasmó, en la carta de despido, la decisión que se había tomado tiempo atrás, finales del mes de octubre de 2010. Oficialmente la empresa FLETEX S.A. se enteró de la realidad de este comentario, cuando se recibió la citación para la notificación de la demanda de acoso laboral el día veinte (20) de noviembre de 2010. Se asumió que el comentario efectuado, posterior a la determinación consignada en la carta de despido, era con el fin de que no se ejecutara la decisión que se había tomado con mucha anterioridad. Obsérvese como en la transcripción de la conversación entre el Gerente de Fletex S.A. y la demandante se indica "... NO SÉ COMO MANEJAMOS LA COSA, SI QUIERES CON CARTA DE DESPIDO SI QUERES (SIC) CUADRAMOS, IGUAL SE TE VA A PAGAR TODO...", o sea, que era una decisión ya tomada, antes de conocer extraoficial u oficialmente cualquier demanda de acoso laboral, y la demandante también la conocía desde finales del mes de octubre de 2010.

Así las cosas, a la Sala no le queda duda de que la finalización del contrato de trabajo se dio de forma unilateral por parte del empleador, pero en razón de que no surtieron efecto en la demandante las múltiples acciones realizadas por él y que configuran el acoso laboral, pues ella no renunció como se lo pedía este. Todo en cumplimiento igualmente del segundo requisito consagrado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 es decir, que la terminación se haya dado como consecuencia de esas conductas, las cuales, además, fueron desplegadas de manera reiterada, notoria y permanente en el tiempo.

Era tan clara la conducta de la empresa, que tal como se dijo en la sentencia de primera instancia, al analizar el interrogatorio de parte absuelto por la demandante, ella sabía de su despido, pues: «[...] todos los meses esperaba que esta situación se diera (terminación del contrato), incluso

daba a entender que se dio a la par por el acoso y la desvinculación [...]», que incluso se plantearon «[...] fórmulas de arreglo para la terminación de la relación laboral, sin que se hubiera llegado a ello».

Es que solicitarle de manera insistente y reiterativa la renuncia constituye una conducta de acoso laboral en sí misma y la protección de la Ley 1010 de 2006 surge una vez es presentada la queja, sin ningún requisito adicional, y es solo por ello que se genera la protección. Por lo tanto, se infiere que el origen del despido estuvo en la denuncia, trasladando al empleador la carga de la prueba de acreditar que el despido obedeció a razones distintas.

De tal manera que se cumplieron en el caso concreto los presupuestos legales y jurisprudenciales para que se declare la ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo, pues la trascendencia de la conducta asumida por la demandada estuvo en que: (i) desde mayo de 2010 inició una persecución profesional en contra de la demandante, solicitándole incluso que ella presentara la renuncia, lo que conllevó a la interposición del proceso especial de acoso laboral, que finalizó con la sanción al representante legal y la auditora de la demandada, y por ello, (ii) infringió la protección del artículo 11-1 ibidem, y la despidió mientras se encontraba aforada.

Por lo anterior, se revocará la decisión proferida por el a quo y en su lugar se dispondrá el reintegro de María del Pilar Rodríguez Chona al mismo cargo que venía desempeñando, sin solución de continuidad, con el consecuente pago de los salarios y prestaciones sociales a las cuales tiene derecho, así como los aportes a la Seguridad Social en Pensiones en el fondo que se encuentre afiliada. Autorizando descontar lo pagado a título de indemnización por despido sin justa causa.

Las costas en primera instancia estarán a cargo de Fletex SA. En segunda, no se causaron.

I. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, CASA la sentencia dictada el veintitrés (23) de septiembre de dos mil dieciséis (2016) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por MARÍA DEL PILAR RODRÍGUEZ CHONA en contra de la sociedad FLETEX SA.

Sin costas en casación.

En sede de instancia

RESUELVE

PRIMERO: Se REVOCA la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, mediante fallo del 28 de junio de 2013.

SEGUNDO: Se ORDENA el REINTEGRO de MARÍA DEL PILAR RODRÍGUEZ CHONA al cargo que venía desempeñando al 8 de noviembre de 2010, o a uno de igual o superior jerarquía, en FLETEX SA, en virtud de lo consagrado en el artículo 11 la Ley 1010 de 2006.

TERCERO: Se ORDENA a FLETEX SA el PAGO a favor de MARÍA DEL PILAR RODRÍGUEZ CHONA de todos los salarios, prestaciones sociales y aportes a la Seguridad Social en Pensiones y Salud causados desde el 9 de noviembre de 2010 y hasta la fecha efectiva de reintegro.

CUARTO: Se AUTORIZA a FLETEX SA descontar lo cancelado a MARÍA DEL PILAR RODRÍGUEZ CHONA por concepto de indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexado.

QUINTO: Costas en primera instancia a cargo de FLETEX SA, en esta no se causaron.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Impedido

[1] Correa Carrasco, M. (2006). Acoso moral en el trabajo. El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo Thomson-Aranzi, Navarra, p. 42.

[2] Caamaño Rojo, E. (2011). La noción de acoso moral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. Revista Derecho Universidad Católica de Valparaiso, n.º 37, Valparaisop. 218.

2

SCLAJPT-10 V.00



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

