

TEMA: ACOSO LABORAL - 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 / IUS VARIANDI - facultad del empleador de realizar traslados /

TESIS: En ese orden de ideas, una interpretación tendiente a desentrañar la inteligencia de la Ley 1010 de 2006 permite evidenciar que su finalidad es definir, prevenir, corregir y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral. La prevención supone la determinación de las medidas que las empresas y las entidades públicas deben adoptar para evitar que en desarrollo de las relaciones laborales surjan situaciones de acoso laboral; la corrección comporta el establecimiento de mecanismos de identificación de hechos constitutivos de acoso laboral y la solución amigable de los mismos antes de acudir a procedimientos disciplinarios o de sanción, y la sanción implica el seguimiento del trámite estipulado en la ley para castigar a los ofensores. (...) en la sentencia SL16964 de 2017, en la que respecto al ius variandi y la facultad del empleador de realizar traslados sostuvo que: “es el trabajador el que está sujeto a las conveniencias y necesidades razonables del patrono, y no el empleador a las comodidades o ventajas de su servidor u operario”

M.P.: VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 17/07/2023.

PROVIDENCIA: SENTENCIA.



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ACOSO LABORAL
Radicado: 05001-31-05-006-2019-00787-01 (A2-22-185)
Demandante: YMCM
Demandado: MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A. y DISTRIBUCIONES MERCAVENTAS S.A.S.
Procedencia: JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA No 106 DEL 17 DE JULIO DE 2023
Asunto: ACOSO LABORAL

En Medellín, a los diecisiete (17) días del mes de julio de dos mil veintitrés (2023), en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**, **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE** y **VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, quien actúa como magistrado sustanciador, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, dentro del proceso especial de acoso laboral instaurado por **YMCM** en contra de **MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A. y DISTRIBUCIONES MERCAVENTAS S.A.S.**, radicado bajo el n.º 05001-31-05-006-2019- 00787-01 (A2-22-185).

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

1. Demanda. JMCM, actuando por intermedio de apoderado judicial, promovió demanda especial de acoso laboral en contra de MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A. y DISTRIBUCIONES MERCAVENTAS S.A.S., tendiente a que se declare que fue víctima de acoso laboral, en consecuencia, se ordene la reubicación a la sede de Envigado, lugar donde ejecutaba las funciones por las que fue contratada y de la que fue retirada sin motivo alguno para ser trasladada a la sede de Mercaventas S.A.S. de Rionegro; que se atiendan las recomendaciones laborales realizadas por SAMEIN y COLMÉDICOS sin ningún tipo de represalias por parte de los demandados; que se declare que es beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por sus condiciones de salud, ya que sufre de Espondilosis Lumbar, problemas de rodillas y esta diagnosticada con trastorno

mixto de ansiedad, depresión y trastorno de adaptación, además que es madre cabeza de familia; que se condene solidariamente a las demandadas al pago de las sumas de dinero que ha incurrido por concepto de transporte de Medellín a Rionegro, y que se aplique las sanciones de que trata el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, esto es, la multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Como fundamento fáctico expuso que es madre cabeza de familia, tiene dos hijos a cargo y no posee ingresos económicos diferentes a su salario; que el 17 de noviembre de 2017 celebró contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada con la empresa Misión Empresarial Servicios Temporales S.A. para desempeñar sus funciones en Mercaventas S.A.S. como asesora comercial, devengando un salario mínimo; que sufre de una enfermedad de riesgo común llamada Espondilisis Lumbar, además tiene problemas en sus rodillas y esta diagnosticada con trastorno mixto de ansiedad, depresión y trastorno de adaptación, por lo que está siendo tratada por médico especialista en Psiquiatría; que el 7 de marzo de 2018 sufrió un golpe en su lugar de trabajo en la rodilla izquierda, motivando recomendaciones médicas para el desarrollo de su labor; que desde que fueron emitidas tales recomendaciones laborales, le han realizado cambios en sus horarios y funciones dentro de Mercaventas S.A.S., lo cual la ha hecho sentir alejada y por tanto estresada, circunstancias que estima constituyen acoso laboral; que el 20 de marzo de 2019 le fue modificado su horario de trabajo por necesidades del servicio, modificación que no obedece a las recomendaciones laborales, puesto que trabajó de 6:30 am a 5:00 pm de lunes a viernes y sábados de 6:30 am a 12:30 pm, mientras que los demás compañeros de trabajo tienen horario de 7:00 am a 5:00 pm de lunes a viernes y sábados de 8:00 am a 12:00 pm; que la pusieron a trabajar en un lugar distinto al de sus compañeros, lo que ha generado un sentimiento de estrés y discriminación, además que según lo que decían sus compañeros de trabajo lo que quería el empleador era “cansarla” para propiciar su renuncia o despido. Relata además que el 01 de abril de 2019 solicitó al Ministerio del Trabajo la protección laboral reforzada y además pidió información acerca de sí las demandadas habían solicitado permiso para terminar el contrato de trabajo, respuesta que fue el 29 de abril de 2019, donde le comunican que no se ha solicitado permiso por parte de las demandadas; que el 25 de junio de 2019 se citó a audiencia de conciliación por el presunto acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo a las demandadas, pero no hubo ánimo conciliatorio; que el 10 de julio de 2019 presentó acción de tutela frente a una suspensión de 8 días impuesta por el empleador; que el 29 de julio de 2019 Misión Empresarial S.A. le notificó el cambio de sede a partir del 1 de agosto de 2019, enviándola a prestar sus servicios a la sede de Mercaventas en el Municipio de Rionegro, sin que mediaran argumentos que den cuenta de los motivos para tal traslado; que el cambio de sede implicó un incremento en sus gastos de transporte, los que ascienden a \$336.000 mensuales; que el 29 de julio de 2019 el Juzgado Cuarto de Ejecución Civil Municipal falló negativamente la tutela presentada con

fundamento en que la sanción de suspensión del contrato se adelantó de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo; que las conductas relatadas configuran persecución laboral de conformidad con la Ley 1010 de 2003 (Fols. 1 a 11 archivo No 01ExpedienteDigitalizado).

1.1 Trámite de Primera Instancia y contestaciones. La demanda se admitió mediante auto el 01 de diciembre de 2019 (págs.97, archivo No 01).

El demandado **Inversiones Mercaventas S.A.S.**, contestó la demanda el 06 de febrero de 2020 (Folios. 115 a 128 archivo No 01), oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, arguyendo para el efecto que la entidad en ningún momento ha realizado actos que constituyen acoso laboral; al contrario, sostiene que hizo un esfuerzo bastante importante con el fin de abrirle espacio en la sede Rionegro, ofrecimiento que se le hizo la demandante, aceptando sin ningún tipo de problema, incluso manifestó que le parecía mejor opción el traslado; que buscó dar estricto cumplimiento de las recomendaciones dadas por el médico tratante; que no existen circunstancias que ameriten la declaratoria de la estabilidad laboral reforzada, además de que no se ha iniciado ningún tipo de trámite ante el Ministerio del Trabajo para obtener autorización para dar por terminado el contrato de trabajo, dado que su contrato no ha sido terminado. Propuso como excepciones de mérito las de inexistencia del acoso laboral, buena fe de la empresa accionada, mala fe y temeridad de la demandante, y prescripción o caducidad.

La sociedad **Misión Empresarial S.A.**, contestó la demanda el 29 de marzo de 2022 (págs. 1 a 20 archivo No 19), aduciendo que en la ejecución del contrato no se presentaron conductas constitutivas de acoso laboral; que el cambio de funciones horarios y lugar de prestación del servicio fueron realizados en forma legal y válida, además que se hicieron en cumplimiento de las recomendaciones médicas que la demandante presentó ante la compañía; que el traslado de la actora de una sede a otra fue en ejercicio del ius variandi, ello en virtud a la imposibilidad de seguir ejerciendo sus funciones habituales, y a las recomendaciones médicas; que la actora presentó renuncia; que debe tenerse en cuenta que se impetró una denuncia de acoso laboral, diferente al proceso ordinario laboral, con lo cual, las pretensiones que no hacen referencia al acoso laboral no podrían salir avante. Como excepciones de fondo rotuló las de prescripción, inexistencia de acoso laboral, imposibilidad de pronunciamiento judicial sobre algunas pretensiones referentes a procedimientos especiales y por la terminación del contrato por renuncia, pago, buena fe, compensación, y cosa juzgada constitucional.

1.2 Decisión de Primera Instancia - sentencia. La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 22 de mayo de 2022 (fol.1 a 3 archivo No 24 con Audiencia virtual), por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, sentencia en la que se declaró inexistentes las conductas

constitutivas de acoso laboral denunciadas por la señora JMCM en contra de las sociedades Misión Empresarial Servicios Temporales S.A. e Inversiones Mercaventas S.A.S., absolviéndolas de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, condenando en costas a la parte actora.

Para sustentar su decisión, el cognoscente de primer grado argumentó que, de la prueba documental aportada por la parte demandante no es posible deducir actuaciones u omisiones que encajen en el acoso laboral; al contrario, de las pruebas allegadas por las demandadas, expresa, se puede concluir la temeridad de la acción incoada por la parte actora, además de constatarse que las demandadas actuaron con total respeto de los derechos laborales, siendo tolerantes ante el incumplimiento de las funciones de la actora; que los cambios de horario y lugar de trabajo se hicieron para hacer efectivas las recomendaciones laborales de la ARL frente a la trabajadora; que se allegó copia de dos fallos de acciones de tutela, mismas que fueron resueltas en contra de la trabajadora por no tener asidero; que los procesos disciplinarios aportados demuestran el injustificado incumplimiento de sus obligaciones; que de los testimonios practicados se infiere la conducta difícil de la demandante, además de que desmiente la aserción expuesta en la demanda de que el empleador aisló a la demandante de sus compañeros de trabajo, pues indicaron que la actora tenía total comunicación con el resto de personal, incluso, manifestaron que la accionante tuvo conductas impropias en el trato con algunos de sus compañeros. En conclusión, no se demostró las conductas endilgadas a las demandadas, asimismo, que el cambio de lugar de trabajo fue en marzo de 2018 y sólo promueve la acción después de un año y medio, e incluso, según la prueba testimonial obrante fue la misma demandante quien pidió que la reubicaran, y finalmente, propuso la presente acción judicial con el fin de posteriormente motivar su renuncia el 02 de marzo de 2020.

1.3 Grado jurisdiccional de consulta. Debido a que la sentencia fue adversa a los intereses de la parte demandante, se remitió el proceso para ser estudiado en el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante.

1.4. Trámite de Segunda Instancia. Por tratarse de un proceso especial, la decisión de segunda instancia se tomará de plano, previa deliberación de la Sala.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1 Grado Jurisdiccional de Consulta. La sentencia de primera instancia se estudiará en su integridad en el Grado Jurisdiccional de Consulta en favor de la parte demandante, por haber sido totalmente adversa a sus intereses, de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 69 del C.P.T. y de la S.S.

2.2 Problema Jurídico. Corresponde a la Sala entrar a dilucidar los **siguientes problemas jurídicos:** **(i)** ¿Se acredita la existencia de una conducta configurativa de acoso laboral ejercida contra la demandante por parte de las demandadas? **(ii)** ¿El cambio de horario y lugar de trabajo constituyen conductas de acoso laboral, de las que la actora manifiesta fue objeto? **(iii)** ¿Las conductas enrostradas por la contendiente judicial por activa tienen la naturaleza de persistentes en los términos que señala la Ley 1010 de 2006?

2.3 Contrato de trabajo. Para resolver el problema jurídico que concita la atención de la Sala, es preciso señalar que las partes no cuestionan los razonamientos del cognoscente de instancia en torno de la existencia de la relación laboral, en tanto que dichos supuestos fácticos no fueron controvertidos por las partes, además de ser corroborados con el contrato de trabajo (Folios. 28 a 29 archivo No 19Contestación Demanda), la renuncia motivada (Folios. 30 a 32 archivo No 19Contestación Demanda) y la liquidación de prestaciones sociales (Folio. 35 archivo No 19 Contestación demanda).

2.7 Acoso laboral. De manera liminar importa resaltar, que de conformidad con el artículo 1º de la Ley 1010 de 2006, el objeto de la denominada Ley de Acoso Laboral es *“definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de la relación laboral privada o pública”*.

En ese orden de ideas, una interpretación tendiente a desentrañar la inteligencia de la Ley 1010 de 2006 permite evidenciar que su finalidad es definir, prevenir, corregir y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral. La prevención supone la determinación de las medidas que las empresas y las entidades públicas deben adoptar para evitar que en desarrollo de las relaciones laborales surjan situaciones de acoso laboral; la corrección comporta el establecimiento de mecanismos de identificación de hechos constitutivos de acoso laboral y la solución amigable de los mismos antes de acudir a procedimientos disciplinarios o de sanción, y la sanción implica el seguimiento del trámite estipulado en la ley para castigar a los ofensores.

En el artículo 2º de la citada normativa, se describen los elementos definitorios de acoso laboral, al preceptuar que *“(…) se entenderá por acoso laboral **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”.

Ahora bien, el artículo 7º *ibídem* establece ciertos casos, eventos o conductas en los cuales el acoso laboral se presume, eximiendo por tanto, a quien lo alega, de desplegar una actividad probatoria enderezada a ello, pues le basta a aquel con demostrar la ocurrencia de uno de los supuestos fácticos establecidos por la norma para que opere la presunción, misma que al ser del orden legal –*iuris tantum*- admite prueba en contrario, disposición que además fue objeto de análisis constitucional, mediante sentencia C-780 de 2007, y que reza:

*“Se presumirá que hay acoso laboral **si se acredita la ocurrencia repetida** y pública de cualquiera de las siguientes conductas:*

- “a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i) 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;*
- j) 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;*

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencia en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil¹.

En dicho fallo de constitucionalidad la Alta Corporación, en relación con el citado artículo, expuso:

“El contenido normativo de la disposición es, entonces, el siguiente: (i) cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las actuaciones enumeradas en el propio artículo 7° de la Ley, existirá una presunción de acoso laboral; (ii) cuando se trate de la ocurrencia de una actuación que no se encuentre taxativamente contemplada en la disposición, debidamente acreditada, la autoridad tiene la facultad de valorar si la misma, dada su gravedad, configura acoso laboral, de conformidad con la definición que se hace

¹ La Ley también dispone explícitamente las conductas que no constituyen acoso laboral. Artículo 8°. *Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:*

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida; // b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos; // c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; // d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento; // e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución; // f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública // g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución. // h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código. // i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. // j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios”.

del mismo en el artículo 2° de la Ley; (iii) cuando la denuncia se produzca por la ocurrencia de una única conducta hostil, la autoridad deberá apreciar tal circunstancia y la valorará según su gravedad, por su capacidad de ofender por sí sola los derechos fundamentales del denunciante y determinará si la misma constituye o no acoso laboral; y, por último, (iv) cuando tales comportamientos -enumerados en la disposición- acaezcan en privado, la presunción no operará y, en consecuencia, la ocurrencia del hostigamiento deberá ser demostrada por los medios de prueba reconocidos en el Código de Procedimiento Civil, de suerte que si cualquiera de estas conductas logra ser acreditada, la autoridad competente deberá tenerla por acoso laboral.”

Aplicando los lineamientos jurisprudenciales enunciados, procede la Sala a verificar si la actora cumplió con la carga probatoria que le corresponde, esto es, demostrar que las entidades demandadas incurrieron en alguna de las conductas alegadas en la demanda, descritas en el artículo 7° de la ley 1010 de 2006, requisito imprescindible para que opere la presunción de acoso laboral alegado. No obstante, una vez realizada la ponderación del acervo probatorio recaudado, *prima facie*, concluye la Sala que la accionante no cumplió con el postulado y principio de derecho procesal denominado *onus probandi*, puesto que tuvo total dejadez en sacar adelante sus pretensiones, dado que ni siquiera asistió a las audiencias realizadas por la a quo, y de la prueba documental adosada por la actora no se desprende la configuración de alguna conducta de acoso laboral.

Esgrime la parte actora que en el mes de marzo de 2018 tuvo un accidente laboral, afectando sus rodillas, y que las demandadas no han dado cumplimiento con tales recomendaciones, además que se han realizado cambios en sus horarios y funciones, que la han hecho sentirse alejada y estresada; no obstante, nada de ello se encuentra demostrado. A contrario sensu, de la misma documental aportada por la actora (Fol. 37 archivo No 01), se desprende de que en efecto el 07 de marzo de 2018 tuvo un incidente laboral, pero el mismo concluyó con el concepto de la ARL SURA en donde se indica que se: “califica como cero secuelas”.

De otro lado, si bien se hizo alusión a una serie de restricciones médicas, de allí no se puede educir que el cambio de horario y sede de trabajo constituya un desconocimiento a tales restricciones o que esa decisión del empleador constituya acoso laboral, puesto que del relato de la testigo Sara Villamil Marín se pudo establecer que se hacía seguimiento de la situación especial de la actora, en la que, teniendo en cuenta las restricciones sugeridas, se optó por tener media jornada con clientes, y media jornada en el área administrativa, pero como persistía la inconformidad por parte de la demandante, se decidió en asignarle un 100% en actividades administrativas, a pesar de que su vinculación fue como asesora para atender a clientes en diferentes zonas.

Adicional a lo anterior, en derredor del cambio de horario y sede de trabajo, debe traerse a colación lo discurrido por máximo órgano jurisdiccional de cierre en la sentencia SL16964 de 2017, en la que respecto al *ius variandi* y la facultad del empleador de realizar traslados sostuvo que: “es el trabajador el que está sujeto a las conveniencias y necesidades razonables del patrono, y no el empleador a las comodidades o ventajas de su servidor u operario”, a la sazón de que la demandante reprocha que se la trasladó aduciendo las necesidades del servicio, pero que las mismas “no obedecen a las recomendaciones laborales”, además de que no estuvo de acuerdo con tal decisión. No obstante, frente al traslado, contrario al dicho de la actora, se tiene que el 29 de julio de 2019 (Fol. 36 archivo No 36) fue notificada del traslado y en tal documento se señala que aquel se da por reestructuración de procesos internos y para el cumplimiento a “cabalidad con las recomendaciones médicas vigentes”, lo que en conjunto con el dicho de la testigo Sara Villamil Marín y Luz Marina Muñoz , permite inferir con certeza que el traslado no se efectuó desconociendo las restricciones laborales, sino por el contrario, atendiendo las mismas (Evitar caminatas mayores a 30 minutos”- “evitar subir y bajar escaleras de forma frecuente”), ya que la labor para la cual fue contratada era como asesora donde debía estar en contacto con clientes en las zonas asignadas, mientras que la labor por desempeñar en la sede de Rionegro era eminentemente administrativa, incluso, nótese que la testigo Luz Marina Muñoz, refirió que fueron citados a una audiencia de conciliación en el Ministerio del Trabajo y fue la trabajadora quien solicitó el cambio de sede, ante lo cual, se le dijo que se iba a estudiar tal posibilidad, misma que posteriormente se concretó.

Allende de lo dicho, relieves la Sala que la conducta reprochable en materia de jornada laboral, es la consignada en el literal j) de la Ley 1010 de 2006, y que hace referencia a “**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**”, lo que no sucede en el sub examine, en razón a que el horario asignado está dentro de las 48 horas laborales que establece el artículo 161 del CST, lo que denota que la modificación de la jornada laboral cumplida no puede ser constitutiva de conducta de acoso laboral como lo refiere la recurrente.

www.misionempresarial.com

Misión empresarial

Medellín, 15 de mayo de 2019

Señor (a):
JESSE MARCELA CASTAÑO ALARCON
C.C. 110374102288
Misión Empresarial S.A.
Ciudad

Asunto: Notificación concerniente al tema de trabajo.

Honorable empresa MISION EMPRESARIAL S.A., en calidad de empleador, lo notifica que por medio del presente documento se le informa que la empresa suscribe MISION EMPRESARIAL S.A. sus servicios de trabajo ha sido modificada y que a partir del mes de mayo de 2019 su horario quedará conformado de la siguiente manera:

HORARIO		
DÍAS LABORALES		
6:30-8:00	7.5	
8:00-8:30	DESAYUNO	7.5
8:30-12	17.5	
12:00-1:30	ALMUERZO	17.5
1:30-4:00	17.5	
SABADOS		
6:30-8:00	1.5	
8:00-8:30	DESAYUNO	1.5
8:30-12:30	4	
TOTAL HORA LABORADAS		48

Confeccionado:

Claudia Marcela Ruder

CLAUDIA MARCELA RUDER
Ejecutiva de Recursos Humanos
Misión Empresarial S.A.

FIRMA EMPLEADOR

☎ (5) 444 40 13 | 📍 Calle F Sur #11 A-132 BARRIO 302 - (EDIFICIO BOK) | Medellín - Colombia

Vale la pena aclarar que, siguiendo los predicamentos contenidos en la sentencia C-780 de 2007, previamente citada, para que se presuma que una conducta constituye acoso laboral debe acreditarse la ocurrencia “**repetida y pública**” de cualquiera de las circunstancias a que alude la Ley, tesitura que comporta una manifestación constante, sistemática y reiterada de “*agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de la relación laboral privada o pública*”, cuya consecuencia vaya focalizada a “*infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo*”, circunstancias que de manera palmar no se presentan en el *sub iudice*.

Con ilación de lo anterior, advierte la Sala que si bien la Ley 1010 de 2006, establece que “*Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral*”, este debe ser de tal magnitud que por sí solo tenga la capacidad de socavar la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales, lo que no logra extraerse del debate probatorio, pues se itera, sólo se cuenta con el asentamiento realizado por la actora en la demanda, sin ningún elemento suasorio que de solidez a sus dichos.

En tales circunstancias, considera la Sala para ilustrar, que es oportuno extraer el siguiente apartado de la sentencia SL17063 de 2017, ya que nos permite dar solución al tema relativo a los descargos y la sanción disciplinaria del que considera la actora también constituyen acoso laboral, en la que puntualiza la Corte: “*debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e*

*intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas **deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas***”.

Lo anterior en razón a que no puede aseverarse que la sanción impuesta de suspensión del contrato de trabajo genere la estructuración del acoso laboral pretense, pues de conformidad con el artículo 8 de la ley 1010 de 2006, literal b), no constituyen acoso laboral: “*los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria*”, lo que da pie también para advertir que la actora interpuso acción de tutela sobre aquella sanción, siendo negada la misma (Fol. 152 a 154 archivo No 19), con sustento en que “*la empresa Misión Empresarial S.A. agotó y aplicó el reglamento interno de trabajo en el trámite administrativo – disciplinario- surtido en contra de la señora JMCM, como fueron los artículo 54, numeral 4, artículo 55, segundo inciso, artículo 58 en concordancia con el artículo 114 del CST, procedimiento dentro del cual, se le garantizó a la disciplinada el derecho de defensa, de contradicción y debido proceso por parte del empleador*”. Así las cosas, desde ningún pòrtico puede llegarse a la conclusión querida por la parte actora de que fue víctima de acoso laboral, pues del caudal probatorio no se puede llegar a conclusión distinta de que resulta totalmente infundada la demanda impetrada por la actora, como bien lo sentenció la juez de instancia.

Finalmente, si bien es cierto la actora con posterioridad a la presente acción de acoso laboral presentó carta de renuncia con fundamento en los mismos hechos esgrimidos en la demanda (Fol. 30 a 32 archivo No 19), ello no puede servir de base para que *ipso facto* se configure el acoso laboral pretendido por la actora, habida cuenta de lo dispuesto en el artículo 2º de la ley 1010 de 2006, al prescribir: “(...) *se entenderá por acoso laboral **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*”, lo cual no se logra extraer de las aseveraciones por la demandante, y por ende, ninguna probatura le da sustento a sus pedimentos.

En consonancia con lo expuesto, la actora no cumplió con la carga probatoria que le concernía para demostrar la existencia de alguna conducta constitutiva de acoso laboral y, con ello, dar aplicación a la presunción contenida en el artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, por lo tanto, al no encontrarse acreditada *la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las actuaciones enumeradas en dicha norma u otros hostigamientos que se puedan considerar como conductas configurativas de acoso laboral*, la Sala no encuentra otro camino diferente a impartir confirmación al fallo absolutorio proferido en el *sub iudice* por parte del Juzgado de origen, objeto de consulta.

3. Costas. Sin costas en segunda instancia, dado que la sentencia se revisó en el grado jurisdiccional de consulta. Las de primera se confirman.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN, Sala Quinta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

5. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 27 de mayo de 2022, por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, de conformidad con la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia. Las de primera se confirman.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiéndose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario