

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA – LABORAL**

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTD, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ
DECISIÓN: CONFIRMA

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Valledupar, veintiuno (21) de febrero de dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de los demandados contra la sentencia proferida el 29 de enero de 2021, por el Juzgado Cuarto laboral del circuito de Valledupar, en el proceso especial de la referencia.

I. ANTECEDENTES:

José Alexander Galíndez Ospina, por medio de apoderado judicial llamó a juicio a Drummond Ltd., y a Edgar Hernando Ruiz Vargas, Jaime Núñez Capacho, Wilber Aguirre para que se declare que: *i)* existió un contrato de trabajo con la empresa Drummond Ltd.; *ii)* que entre los señores Edgar Hernando Ruiz Vargas, Jaime Núñez Capacho, Wilber Aguirre y Drummond Ltd. existe una relación de trabajo; *iii)* que los demandados Edgar Hernando Ruiz Vargas, Jaime Núñez Capacho y Wilber Aguirre, acosaron laboralmente al actor mediante la modalidad de «[...] persecución laboral, maltrato laboral y discriminación laboral»; *iv)* que la empresa fue tolerante con el acoso sufrido; *v)* la ineficacia del despido; *vi)* que la acción se presentó dentro de los seis meses a la presentación de la queja ante las autoridades competentes, en consecuencia, se condene al reintegro, al pago

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

de salarios, prestaciones y demás beneficios laborales insolutos desde la finalización del nexo hasta la reinstalación, la indexación, lo ultra y extra petita y las costas.

1. HECHOS:

Como soporte fáctico de su pretendido narró que laboró al servicio de Drummond Ltd. del 08 de septiembre de 2011 al 13 de febrero de 2019, en el cargo de Supervisor del Servicios Especiales, que su último salario fue equivalente a \$6.113.000.

Aseguró que entre los demandados Edgar Hernando Ruiz Vargas, Jaime Núñez Capacho, Wilber Aguirre y la empresa Drummond Ltd., existe un contrato de trabajo, en los cargos de: Gerente de Servicios Especiales, Superintendente de Servicios Especiales y Coordinador de Servicios Especiales respectivamente, que los referidos accionados, en su condición de superiores jerárquicos, *«[...] lo acosaron laboralmente desde el año 2014»*, que los hechos tuvieron origen *«[...] luego de un incidente donde el señor Wilber Aguirre ordenó al demandante quemar un vehículo, y al este último rehusarse y denunciar este evento ante la superintendencia, se tomó la decisión de trasladar al Wilber Aguirre a otra localidad»*; que en represalia el ambiente de trabajo *«[...] se volvió hostil ya que varios supervisores lo trataban en forma despectiva con sobrenombres y descalificativos»*.

Relató que nunca se tomó correctivo producto de la denuncia que impetró, contrario a ello fue trasladado sin motivo alguno a la mina *«[...] el descanso [...]»*, que producto de la persecución a la que fue sometido presentó varios quebrantos de salud. (trastorno de ansiedad no especificado), que fue calificado con un 17.6% PCL de origen común.

Señaló que recibió maltrato verbal por parte de los señores Edgar Hernando Ruiz y Jhon Aponte, *«[...] haciendo uso de descalificativos para referirse a él [...]»*; que aun sometido a esos malos tratos, continuó con su buen desempeño laboral y no obstante su incremento salarial fue inferior al de los compañeros de trabajo que ejecutaban las mismas funciones, que para contrarrestar el acoso al que fue sometido, que se afilió a la organización sindical ASED, que a raíz de la sindicalización los malos tratos

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

umentaron. Agregó que fue víctima de un cambio de horario abusivo y sin motivo alguno, y fue mal calificado en su examen de desempeño laboral.

Señaló que los días 27 y 29 de noviembre de 2018 se presentó ante el comité de convivencia y la oficina de recursos humanos de la empresa respectivamente, para denunciar su situación (acoso laboral), por lo que *«[...] se inició una investigación preliminar, de la que se llevó a cabo una reunión solo con uno de los implicados y se ordenó hacer un seguimiento al caso por 4 meses»*.

Finalmente anotó que el 04 de febrero de 2019, *«[...] durante el turno de vigilancia, el señor Juan Bermúdez, quien trabajaba en la empresa, le solicitó que le abriera el cuarto de magazines para hacer limpieza, y que al terminar la limpieza olvidó cerrar los candados»*, que previo proceso disciplinario y citación a descargos fue desvinculado de la empresa. Preciso que *«[...] el señor Juan Bermúdez asumió que fue él quien olvidó cerrar los candados»*.

2. ACTUACIÓN:

La demanda fue admitida mediante auto del 17 de septiembre de 2019, proferido por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar (f.º 142).

Enterada, Drummond Ltd. y los señores Edgar Hernando Ruiz Vargas, Jaime Núñez Capacho, Wilber Aguirre, se oponen a lo pretendido. Frente a los hechos Drummond dijo que, en efecto, el demandante y los codemandados prestaron sus servicios a la empresa.

Aclararon que el cargo desempeñado por el accionante fue el de Supervisor de Seguridad, en esa medida, su jefe inmediato era el Coordinador de Seguridad, y no el Gerente de Seguridad. Preciso que el señor Edgar Ruiz ocupó el cargo de Gerente de Seguridad por lo que su interacción con el reclamante era mínima.

Expusieron que el señor Jaime Núñez y el actor, en principio, fueron compañeros de trabajo, luego el señor Núñez fue jefe inmediato del reclamante, *«[...] desde finales de 2014 hasta finales de 2015 [...]»*.

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

Aseguraron que Wilber Aguirre fue jefe inmediato del señor Galíndez hasta el 5 de noviembre de 2013, luego fue trasladado a la sede del puerto en la ciudad de Santa Marta.

Advirtieron que ninguno de los trabajadores llamados a juicio tuvo contacto con el demandante en los 6 meses anteriores al despido. «[...] no eran jefes inmediatos del demandante [...]». Agregó la empresa que el despido del señor Galíndez obedeció a una justa causa.

Indicó Drummond que existió una «*impase*» entre el demandante y el señor Aguirre, relacionado con «[...] la supuesta orden de quemar un vehículo [...]», hecho que no quedó totalmente claro, razón por la que se decidió trasladar a este último a la sede del puerto en la ciudad de Santa Marta. Aclaró que estos hechos ocurrieron en el año 2013, por lo que, para efectos del litigio propuesto, estarían afectados de caducidad a la luz de lo establecido en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.

Aseguró la sociedad accionada, que la rotación en la jornada de trabajo era inherente al funcionamiento de la empresa, y que los cambios realizados al horario del demandante no fueron producto de los hechos en mención, sino de la ejecución normal del contrato. Aceptó la afiliación del señor Galíndez a la organización sindical ASED, sin embargo, aclaró que la fecha de afiliación fue el 26 de abril de 2018.

Resaltó la empresa que al demandante nunca se le trató de manera irrespetuosa o desobligaste, y que, incluso, tenía una relación de amistad con el señor Jaime Núñez.

Arguyó la sociedad, que el actor tuvo un bajo desempeño laboral en el año 2018, por lo que su rendimiento para esa anualidad fue calificado en forma negativa. Resaltó que para esa época el jefe inmediato era el señor Javier Obando.

Formuló las excepciones que denominó: validez y eficacia de la terminación del contrato por justa causa del ex trabajador e inexistencia de obligación alguna a cargo Drummond Ltd., caducidad de la acción, buena fe y prescripción.

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

3. LA SENTENCIA APELADA:

Lo es la proferida el 29 de enero de 2021, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, en la que se resolvió:

PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante ALEXANDER GALINDEZ y la empresa demandada DRUMMOND LTD., conforme a las consideraciones de esta sentencia.

SEGUNDO: DECLARAR que la empresa demandada DRUMMOND LTD, violó el precepto normativo que trata el numeral 1° del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, al dar por finalizado el vínculo laboral en el lapso de protección de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, respecto de la víctima de acoso laboral en este proceso ALEXANDER GALINDEZ OSPINO.

TERCERO: DECLARAR la ineficacia del despido del trabajador JOSÉ ALEXANDER GALINDEZ OSPINA, acaecido el 13 de febrero de 2019; y entender sin solución de continuidad la relación laboral entre las partes en litigio que ha sido declarada.

CUARTO: CONDENAR a la empresa demandada DRUMMOND LTD, reintegrar al demandante JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA, al cargo que ocupaba cuando fue despedido o a otro de igual o superior categoría.

QUINTO: CONDENAR a la entidad demandada DRUMMOND LTD, al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador desde cuando fue desvinculado hasta cuando se produzca su reinstalación o reintegro a su lugar de trabajo, de conformidad a lo establecido en el artículo 140 del C.S.T., así como también al pago de las prestaciones correspondientes a ese período, debidamente indexadas, y a la cancelación de las obligaciones que en materia de seguridad social tenga frente al trabajador.

SEXTO: DECLARAR NO PROBADAS las expresiones perentorias de mérito o de fondo opuestas por los demandados DRUMMOND LTD, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ.

SEPTIMO: ABSOLVER a los demandados DRUMMOND LTD, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ, de las restantes pretensiones formuladas en la demanda.

Señaló que no existió discusión respecto a la relación laboral que ató al demandante y los codemandados con la sociedad accionada, así, contrajo el problema jurídico a determinar: *i)* si el demandante en su calidad de trabajador de Drummond Ltd., fue objeto de acoso laboral; *ii)* de ser sí, si es era procedente declarar la ineficacia del despido y, en consecuencia, acceder a los emolumentos insolutos deprecados en la demanda.

Resaltó que el comité de convivencia laboral de la empresa demandada actuó «[...] en forma tolerante con respecto a los escritos realizados por el actor», en los que narró los hechos de acoso de los que era víctima. Recordó

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

que la ley imponía a las empresas la obligación de superar las conductas de acoso laboral, sin embargo, *«[...] no hubo actuación alguna posterior a la decisión del comité de realizar un seguimiento por cuatro meses»*.

Arguyó que la empresa enjuiciada trasgredió la prohibición contenida por el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, en el entendido que desvinculó al trabajador dentro de los 6 meses posteriores a la presentación de la queja por acoso laboral. Activó la presunción de despido por retaliación.

Respecto a los hechos catalogados como acoso precisó, que el demandado Wilmer Aguirre en su interrogatorio de parte aceptó haber manifestado lo siguiente: *«[...] bueno seguramente que sí, pero que coloquen las demandas correspondientes, pero, de todas maneras, vamos a poner a pasar hambre a este señor (José Alexander Galíndez) así lo reintegren»*.

Advirtió que con la aceptación esbozada por el señor Aguirre en su en su interrogatorio de parte, se configuró una confesión de los hechos de acoso, situación que fortificó con las declaraciones de los señores de Adán Reyes, Gonzalo González y Medardo Andrés Cogollo.

Adujo que el trabajador fue víctima *«[...] miedo, intimidación y perjuicio laboral por parte de su superior jerárquico Wilmer Aguirre»*. El fallador de primer grado restó credibilidad a los testigos de la parte demandada, toda vez, existió confesión frente a los hechos de acoso, y resaltó que la empresa no tomó los correctivos.

Luego se refirió a la terminación del vínculo laboral, donde explicó que el despido no constituía una sanción, sino una forma de finalización del vínculo laboral.

Expuso que al señor Galíndez se le desvinculó por actuar con negligencia, al dejar sin candado unos magazines, sin embargo, no existía prueba en el plenario del tiempo en que estos permanecieron en esas condiciones (abiertos), visto que *«[...] en el acta de descargos se señala que fue durante un lapso de 24 horas 5 minutos, y teniendo en cuenta que los turnos corresponden a 12 horas, al entregarle el actor el turno al supervisor siguiente no es lógico lo expuesto por la empresa al indicar que el supervisor que toma el turno a las 6 de la tarde no le es obligatorio acercarse a los*

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

magazines»; ya que «[...] al ostentar el mismo cargo, debe cumplir las mismas funciones del ex trabajador independientemente de las horas o los turnos que se les asigne».

En este punto también hizo uso de la prueba testimonial, y precisó que los declarantes afirmaron que *«[...] los magazines se encuentran enmallados, custodiados, con cuatro círculos de seguridad y cuentan con celador, control de acceso, circuito cerrado, entre otras medidas de seguridad; y que solo se dejaron los candados abiertos mas no las puertas con sus cerrojos»;* por lo que no era dable argumentar que *«[...] el dejar los candados abiertos hubiere dado lugar a un atentado terrorista como lo afirmó la empresa demandada».* Resaltó que, dejar los candados abiertos fue un acto, de *«[...] dos trabajadores, siendo únicamente el demandante sancionado con la terminación del contrato de trabajo».*

Agregó que el nuevo procedimiento *«triclave»* en lo referente a seguridad, estaba firmado por Edgar Ruiz y Jaime Núñez, documento no fue notificado al actor, y que *«[...] solo hasta el 5 de febrero de 2018 fue subido al sistema, es decir 10 horas después de lo ocurrido aportando prueba de ello; motivo por el cual el demandante afirma no haber conocido ese procedimiento y siguió aplicando el anterior».*

Iteró que hubo poco interés por parte de la empresa para confirmar la versión de los hechos producto del despido expuestos por el demandante, *«[...] y se apresuró a terminar el contrato de trabajo».* De lo expuesto coligió que el despido fue injusto y *«discriminatorio».*

Finalmente, en cuanto a la excepción de mérito propuesta por la demandada denominada caducidad y prescripción, se declaran no probadas las excepciones de caducidad y prescripción, teniendo en cuenta que la demanda fue presentada en 27 de mayo de 2019, sin que transcurrieran *«[...] los 7 meses que dispone la Ley 1010».*

4. RECURSO DE APELACIÓN:

Fue formulado por la apoderada de los demandados quien señaló que era preciso verificar los hechos en que se fundaba la acusación de acoso

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

laboral, pues sin estos no era procedente el amparo legal, en los términos de la Ley 1010 de 2006. Adujo que el juez de primer grado, se limitó a la queja presentada por el actor ante el Comité de Convivencia Laboral.

Manifestó que para que se configurase el acoso laboral, el hecho o hechos en que se fundaba, no solo tenían que encontrarse tipificados en la norma especial, sino, que debían ser sistemáticos, continuos, persistentes, verificables y públicos, con la intención de intimidar o amedrentar al trabajador.

Indicó que, conforme al libelo genitor, se evidenció que el acoso laboral se fundó «[...] en siete puntos [...]», por lo que al fallador de primera instancia debió estudiarlos en su totalidad, y no limitar su dicho a un solo hecho.

Respecto a los «supuestos» malos tratos dijo que estos no fueron tales, salvo los esbozados por el señor Aguirre, que ocurrieron muchos años antes de la terminación del nexo laboral.

Arguyó que las declaraciones de Adán Reyes, Gonzalo González y Medardo Andrés Cogollo, carecían de credibilidad, dado que, el señor Reyes manifestó laborar para la empresa del 2014 al 2018, «[...] pero en su declaración indicó haber prestado sus servicios en la mina de la loma hasta el 2016, y luego fue trasladado al puesto de Santa Marta hasta el 2018», por lo que no fue un testigo directo.

Advirtió que el señor González «[...] tampoco pudo conocer de los hechos ocurridos con posterioridad a la fecha 25 de febrero de 2016». Con relación al señor Cogollo solo señaló que su dicho era falso y temerario.

Destacó que el *a quo* fundó su decisión en el escrito de queja instaurado ante el comité de convivencia laboral, en el que se expusieron circunstancias que no fueron valoradas, visto que «[...] la querrela se dirigió contra Jaime Núñez, Javier Obando y Jaime Olmo, siendo incongruente que no se demandara a dichas personas». Solo Jaime Núñez fue relacionado en ese escrito de queja.

Agregó que la grabación adjunta al plenario era una prueba que se obtuvo en forma ilegal, por tanto, no debió ser tenida en cuenta.

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

Finalmente argumento que la terminación del vínculo obedeció a una justa causa y no fue producto de retaliación por las acusaciones del actor. Citó el literal f) del artículo 8 de la Ley 1010 de 2006.

II. CONSIDERACIONES:

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

La Sala resolverá el recurso en los estrictos términos en que fue formulado de conformidad con el artículo 66A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO

La Sala identifica que los problemas jurídicos en alzada se contraen a determinar si se configuró acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006; *ii*) si la terminación del contrato fue producto del aludido acoso u obedeció a una de las justas causas de terminación contenidas en las leyes del trabajo.

2. TESIS DE LA SALA

La Sala confirmará la decisión apelada, toda vez, se comprobaron las conductas contentivas de acoso laboral en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y la empresa demandada no logró destruir la presunción inmersa en el artículo 11 de la misma regla laboral.

3. HECHOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO: *i*) la existencia de un vínculo laboral entre el demandante, los codemandados y la empresa Drummond Ltd.; *ii*) el cargo que ocupó cada uno de los trabajadores (demandante y demandados); *iii*) el señor Galíndez fue despedido dentro de los 6 meses posteriores a la formulación de la queja; *iv*) la condición de afiliado al sindicato ASED (f.º 36 a 38).

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

4. DESARROLLO DE LA TESIS

En lo que interesa al recurso, el juez de primera instancia concluyó que existió una transgresión al artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, en consecuencia, era carga probatoria de la empresa demandada acreditar que la desvinculación del actor, no obedeció a situaciones derivadas de la queja por acoso laboral, sino que fueron objetivas y estaban acorde con las estipuladas en la norma sustantiva laboral.

De su orilla, la apoderada judicial de la **demandante**, en síntesis, insiste con que no existió acoso, ni se comprobó la presencia de situaciones que lo configurasen, salvo, lo esgrimido en el interrogatorio de parte por el señor Aguirre, hechos, que acontecieron mucho antes de la finalización del contrato.

Precisó que los señores Adán Reyes y Gonzalo González no tuvieron conocimiento directo de los hechos, dado que, al momento de presentarse la queja ante la empresa por parte del accionante, ya no se encontraban en el lugar de ocurrencia.

Arguyó que no había congruencia entre los hechos de la queja y los que movieron la acción, y que el demandante fue despedido con fundamento en una causa objetiva.

Dada la sensibilidad que comportan situaciones como la que ocupa esta causa, la Sala resolverá de la siguiente forma los puntos de inconformidad:

En esencia, el legislador concibió la Ley 1010 de 2006 como una herramienta de protección para el trabajador, cuyo objeto consiste en «[...] *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 una relación laboral privada o pública*»¹, en otras palabras, con la expedición de la Ley 1010 *ibidem*, se materializa, a través

¹ Artículo 1º

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

de un principio universal (dignidad humana), el derecho superior a un trabajo en condiciones dignas.

Así, la referida norma en su artículo 2, entendió el concepto de «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».

Luego, y con el fin de promover el buen uso de esta herramienta, definió que conductas constituirían acoso laboral y cuáles no, a saber:

ARTÍCULO 7°. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. 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

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

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 2o.

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 ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 8o. 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 Pública 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

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

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 artículo 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

Ahora bien, con el fin de evitar retaliaciones contra quienes formularan quejas, peticiones o denuncias de acoso laboral, el mismo texto en su artículo 11 estableció unas garantías, que son:

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.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

En este contexto, recientes pronunciamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre los que se destaca la sentencia CSJ SL4313–2021, han apuntalado lo siguiente:

Conforme al artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 existe una presunción legal a favor de quien hace uso de los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios previstos en dicha ley, en cuanto a que si ocurre el despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la petición o la queja, este se entiende que tuvo lugar con ocasión del acoso laboral; por lo que corresponde al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, y a éste acreditar la conducta del acoso la cual debe estar dentro de las señaladas en el artículo 7 ibidem

Bajo esta intelección jurisprudencial, queda claro que el caso de autos, operó la referida presunción. Nos explicamos:

De folios 57 a 59 y 60 a 62 del cuaderno principal, reposan dos escritos calendados del 27 y 29 de noviembre de 2018, dirigidos por el actor al Comité de Convivencia Laboral y la Dirección de recursos Humanos de la empresa Drummond, respectivamente, en los que expone una serie de transgresiones laborales de las viene siendo víctima (acoso laboral), y solicita la intervención de la empresa.

De otro lado, en los folios 87 a 89 se verifica la existencia de un comunicado fechado del 13 de febrero de 2019, donde se le indica al señor Galíndez que a partir de esa data finaliza su contrato.

Lo anterior muestra con claridad que el demandante fue desvinculado de la empresa dentro de los 6 meses siguientes al momento en que reclamó la existencia de una serie de conductas y comportamientos irregulares en su contra, por parte de otros trabajadores.

Ahora bien, la presunción activa comporta dos escenarios probatorios, así: *i)* corresponde al empleador demostrar que la finalización del vínculo no fue producto de la queja impetrada por el trabajador; *ii)* le corresponde al trabajador acreditar que la conducta que origina el alegado acoso, se encuentra enmarcada en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.

Por cuestiones de método se evaluarán los medios de convicción de la siguiente forma:

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

Indica el señor Galíndez en el documento impetrado ante el Comité de Convivencia Laboral de Drummond lo siguiente²:

Respetuosamente solicito en este comité de convivencia que me ayuden en mi situación laboral, ya que me encuentro demasiado trastornado y no sé qué vaya a pasar más adelante por este atropello, nuevamente estoy siendo víctima de acoso laboral en mi departamento de seguridad física en la cual le manifestaré los hechos desde el primer momento que entré al departamento con el objetivo de mostrar trazabilidad de los inconvenientes.

A renglón seguido, se lee en el documento que en el año 2014 el señor Wilber Aguirre (jefe de la época) lo amenazó de muerte «[...] si no le cumplía la orden de quemar un vehículo que transportaba personal para robar dentro de la mina [...]», relata que posterior a este hecho fue objeto de insultos por parte de varios compañeros.

Precisa en el mismo medio de convicción que para el año 2016, se presentó un accidente entre un semoviente (vaca) y un vehículo, y pese a que no era de su ámbito funcional, el señor Jaime Núñez lo agredió verbalmente recriminando la ocurrencia de del incidente. Narró que para el año 2017 recibió un aumento de salario que no estuvo acorde con el de sus demás compañeros.

Resalta el actor en el referido escrito, que fue desmejorado en su turno de trabajo, y que en junio de 2018 el señor Javier Núñez volvió a realizarle un «llamado de atención ilógico», mientras realizaba una requisa de rutina.

De cara a la queja que se presentó ante el Director de Recursos Humanos de Drummond Ltd.³, se advierten básicamente las mismas situaciones referidas en el documento antes valorado, con agregados como, que en los últimos años su desempeño laboral fue calificado en forma negativa.

De otra parte, a través del Comité de Convivencia Laboral, la empresa Drummond llevó a cabo dos reuniones, una el 29 de noviembre y la otra el 3 de diciembre de 2018, cuyos asuntos fueron: «caso José Alexander Galíndez y Jaime Núñez» (f.º 72 a 75).

² (f.º 57 a 59)

³ (f.º 60 a 62)

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

De las actas de reunión se verifica: *i)* en la reunión del 29 de noviembre de 2018, la empresa solo buscó la confirmación por parte del demandante, de las situaciones que ya había dejado sentadas en las quejas; *ii)* a la segunda reunión solo se hizo presente, de los codemandados en esta causa, el señor Jaime Núñez; *iii)* se hace referencia a los señores los señores Javier Obando y Jaime Olmos, quienes no fueron integrados a este juicio; *iv)* el demandante itera lo descrito en las quejas, y el señor Jaime Núñez, se compromete, en nombre propio y tomando la vocería de quienes no se presentaron (Javier Obando y Jaime Olmos), de *«[...] hacer lo posible [...]»* para mejorar las condiciones del señor Galíndez; *iv)* el comité acuerda con las partes darle seguimiento al caso en aproximadamente unos 3 o 4 meses. Destaca la Sala de los medios aludidos, la pasividad de la empresa frente a la complejidad de las acusaciones que realizó el demandante.

Ahora bien, de cara a la prueba testimonial, se tiene que el señor Adán Reyes indicó que laboró al servicio de la compañía Drummond *«[...] desde el 2014 hasta el 2018 [...]»* en el cargo de supervisor de seguridad, relató el deponente que: *i)* *«[...] a Alexander en las reuniones, se le trataba de una manera despectiva, con palabras groseras, como “gonorrea” e “hijueputa” por parte del señor Edgar Ruiz»; ii)* *«él no podía almorzar con nosotros (refiriéndose al demandante), cogía su comida y se iba para el cuarto o a la camioneta para poder consumir sus alimentos»; iii)* *«[...] el Señor Edgar Ruiz expresaba que él (el demandante) era una lepra, que no era confianza»; iv)* indicó que la conducta del señor Edgar Ruiz hacia el demandante era reiterada y sistemática.

De su lado, el señor Gonzalo González, quien también fue compañero del actor, relató que el demandante desobedeció la orden de incinerar un vehículo que estaba siendo usado para robar cobre en las instalaciones de la empresa, *«[...] a raíz de eso, vino un problema con el señor Wilber Aguirre, quien era el coordinador para ese entonces, de la mina Pribenow, porque él (el demandante) no le cumplió la orden, empezaron a tratarlo mal, a decirle que él no servía para seguridad, que era un “sapo”, que era una “lepra”, a raíz de eso el señor Galíndez tuvo que acudir a los superiores y elevar la queja a otras instancias»*, aseguró el declarante que desde la ocurrencia de los

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

hechos, «[...] *todo el mundo lo trataba mal, que no servía para eso [...]*», «[...] *hasta el tiempo en el que yo estuve, en 2016, lo trataban muy mal [...]*».

Medardo Andrés Cogollo, también compañero del accionante, corroboró lo esbozado por los declarantes referidos, e indicó que su relación con Drummond, estuvo vigente hasta el «[...] *1º de junio de 2019*».

Aunado a lo verificado, se encuentra el interrogatorio de parte del señor Wilber Aguirre, donde aceptó haberse expresado en forma despectiva del demandado, y haber tenido rencillas con este.

Entonces, de los medios de convicción analizados, se puede colegir que el señor Galíndez no solo fue víctima de agresión y maltrato en su lugar de trabajo, hechos que se presentaron en forma sistemática y se prologaron en el tiempo, no solo por quienes fungieron como sus superiores jerárquicos, sino por varios de sus compañeros de área y labor, así, quedan comprobadas, no solo una de las conductas descritas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, sino varias de ellas; incluso, con algunos de los agravantes descritos en el artículo 4 de la norma en mención, tales como: «*a) Reiteración de la conducta*» o «*La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad*».

Cumplida la obligación probatoria del demandante, es deber de la empresa destruir la presunción que pende sobre su cabeza, como se explicó, es menester del empleador acreditar que el despido se produjo como consecuencia de una razón objetiva.

En este escenario, reposa de folios 87 a 89 del *sub judice*, comunicación del 13 de febrero de 2019, donde Drummond le informa al señor Galíndez que su vínculo laboral terminará ese mismo día, pues previo procedimiento disciplinario (descargos), se determinó que incumplió con sus funciones en los términos de los artículos 68 del RIT y 62 del CST.

Se destaca de esta prueba, que en el relato que se hace de los hechos en que se funda la causal objetiva de despido, la empresa se limita a mencionar que el día 5 de febrero de 2019, tres personas (Oscar Mariño, Juan Manuel Bermúdez y Jorge Pacheco), encontraron «[...] *dos puertas de*

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

ingreso a los depósitos de explosivos con los 6 candados abiertos [...]», y que el señor Juan Bermúdez dijo que el día anterior, luego de realizar el inventario semanal, «[...] le pidió a usted (demandante) y al soldado Jorge Pacheco, que les abriera los candados para barrer los magazines, y tanto usted, como el soldado Pacheco, responsables de estos, los abrieron, los dejaron cada uno en su pasador y se desplazaron hacia el contenedor de explosivos, abandonando el área de magazines durante 24 horas y 5 minutos».

De folios 79 a 83 se encuentra el acta de diligencia de descargos, diligencia que se llevó a cabo el mismo 13 de febrero de 2019, prueba de la que se puede precisar que el señor Galíndez no era la única persona encargada de custodiar los explosivos, puesto que en las 24 horas referidas por lo menos existió un relevo en el turno de vigilancia.

En este entendido, si bien la empresa alega en la comunicación de terminación del vínculo razones objetivas para la terminación del contrato, no logró con las pruebas destruir la presunción de que trata el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

Es claro que las relaciones de trabajo, como cualquier relación humana, siempre traerán consigo situaciones de conflicto y difícil manejo, y es precisamente por esta razón es que existen normas como la Ley 1010 *ibidem*, para garantizar que estos problemas se traten en el marco de reglas básicas como el respeto o dignidad individual.

De todo lo expuesto, solo queda avalar la sentencia recurrida. Advierte la Sala que la grabación a la que hace referencia la recurrente, no fue tomada en cuenta por el juez de primera instancia, y tampoco se usó como medio de convicción en alzada, toda vez no cumple con los requisitos procesales para su uso.

Las costas en esta instancia se les impondrán a los demandados, 50% a cargo de Drummond Ltd., y el 50% restante se dividirá entre los tres codemandados; se liquidarán por el procedimiento del art. 366 del CGP. Tásense.

Agencias en derecho un SMLMV.

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ

En consonancia con lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar -Sala Civil, Familia, Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral de Circuito de Valledupar, el veintinueve (29) de enero de dos mil veintiuno (2021), dentro del proceso ordinario laboral promovido por **JOSÉ ALEXANDER GALÍNDEZ OSPINA** contra **DRUMMOND LTD., EDGAR HERNANDO RUIZ VARGAS, JAIME NÚÑEZ CAPACHO** y **WILBER AGUIRRE**.

SEGUNDO: Costas como se indicó.

TERCERO: Una vez notificada mediante EDICTO la presente sentencia (CPT y de la SS, art. 41, Lit. D, núm. 3) y dado que contra la misma no procede recurso alguno (art. 117 ibidem), DEVUELVASE el expediente al juzgado de origen para lo de su cargo. Déjense las constancias del caso en la secretaría de la Sala.

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la Pandemia denominada COVID-19.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente

PROCESO: ESPECIAL – ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2019-00092-02
DEMANDANTE: JOSE ALEXANDER GALINDEZ OSPINA
DEMANDADO: DRUMMOND LTDA, WILBER AGUIRRE, EDGAR RUIZ Y JAIME NUÑEZ



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado