



## **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Radicado:** 05001-31-05-019-2020-00263-01 (O2-22-030)  
**Demandante:** MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES  
**Demandado:** SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.  
**Procedencia:** JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN  
**Providencia:** SENTENCIA No.144 DEL 11 DE JULIO DE 2022  
**Asunto:** INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

En Medellín, a los once (11) días del mes de julio del año dos mil veintidós (2022), la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, resuelve el **grado jurisdiccional de consulta** en favor de MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES dentro del proceso ORDINARIO LABORAL que promovió en contra de SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. conocido bajo el radicado único nacional 05001-31-05-019-2020-00263-01 (O2-22-030).

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, "Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones", se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

### **1. ANTECEDENTES**

El señor MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES, actuando por intermedio de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria en contra de SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A., a fin de que se declare que fue despedido sin justa causa, se ordene el pago de la indemnización por despido injusto, la indexación, lo ultra y extrapetita y las costas del proceso.

Como fundamento de su petitum, indica que se vinculó laboralmente con la compañía Seguros de Vida Suramericana S.A., desde el 26 de abril de 2004 a través de contrato escrito a término indefinido y desempeñándose en el cargo de analista de dirección de mantenimiento; que trabajo para su empleador hasta el 22 de febrero de 2019, sin presentarse llamados de atención; que el 20 de febrero de 2019 fue citado a descargos para el 20 de febrero de 2019 a las 2:00 pm aduciendo presuntas irregularidades en el relacionamiento con el personal vinculado a SODEXO, sin especificarle las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos materia de descargos; que asistió a la diligencia acompañado de 2 miembros del sindicato ASES, pero no se le entregaron las pruebas de las denuncias en su contra y hasta ahora las desconoce; que el 22 de febrero de 2019 se realizó una ampliación de la diligencias de descargos, con la que considera le vulneran el debido proceso; que el 22 de febrero de 2019 le dieron por terminado el contrato de trabajo, se le adujo como conducta para el despido haberse extralimitado con el personal femenino, haciendo invitaciones para salir fuera del ámbito laboral, condicionando su aceptación a consecuencias laborales; que el 26 de febrero de 2019 interpuso recurso de apelación en contra de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo; que el 05 de marzo de 2019 el doctor Julio Cesar Restrepo Martínez resolvió el recurso de apelación con argumentos que a su juicio no corresponden a la verdad, aduciendo que se le debió desvincular del cargo el 05 de marzo de 2019 cuando se resolvió el recurso de apelación y no el 22 de febrero de 2019 como se hizo, y que su último salario fue \$ 3.565.000.

### **1.1. Trámite de Primera Instancia**

La demanda se admitió el 16 de septiembre de 2020 (carp.01, doc. 06), en contra de SODEXO S.A.S. y SURAMERICANA S.A., se notificó a las demandadas el 17 de septiembre de 2020 a través de correo electrónico (carp.01, doc.09), desvinculándose a SODEXO S.A.S., por encontrándose probada la excepción previa de inexistencia del litisconsorcio necesario por pasiva (carp.01, doc. 15 y 16).

La sociedad SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. el 02 de octubre de 2020 (carp.01, doc. 12), formuló contestación, mediante la cual se opuso a las pretensiones de la demanda aduciendo que la terminación del vínculo laboral se dio por justa causa comprobada. Acepta los extremos temporales de la relación laboral, las citaciones a descargos y ampliación de descargos, la diligencia de descargos; aduce que no le entregaron las quejas presentadas en virtud del artículo 8 literal k de la Ley 1257 de 2008, igualmente acepta que el demandante presentó recurso de apelación en contra de la decisión de terminar su contrato de trabajo, decidiéndose por el superior tal recurso en el sentido de mantener en firme la decisión, y detalla que el último salario devengado por el demandante fue de \$ 3.767.509.

## **1.2. Sentencia de Primera Instancia**

La controversia planteada se dirimió en primera instancia por el JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, mismo que dictó sentencia el 31 de enero de 2022 (carp.01, docs. 19 a 22), en el sentido de absolver a SEGUROS VIDA SURAMERICANA S.A. de las pretensiones incoadas por el demandante, declarando probadas las excepciones de existencia de la justa causa comprobada de la terminación del contrato de trabajo y aplicación del procedimiento de comprobación de faltas y sanciones, al tiempo que condenó al demandante en costas del proceso.

## **1.3. Grado Jurisdiccional de Consulta**

Teniendo en cuenta que la decisión adoptada en primera instancia, fue totalmente adversa a los intereses del señor MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES, y que su apoderado judicial no interpuso el recurso de apelación, la sentencia será examinada en su integridad, bajo el grado jurisdiccional de consulta, en favor de la parte actora.

## **1.4. Trámite de Segunda Instancia**

El 07 de febrero de 2022 (carp.02, doc. 02), se admitió el Grado Jurisdiccional de Consulta, y mediante proveído del día 14 del mismo mes y año (carp.02, doc. 3), se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, presentaran los alegatos de conclusión por escrito, de estimarlo necesario.

Dentro del término oportuno, SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. radicó los alegatos el 22 de febrero de 2022 (carp.02, doc. 04), en los que asunta que la terminación del contrato fue justa y comprobada, fundándose en tratamiento indecoroso, inapropiado e irrespetuoso del demandante para con el personal femenino de la empresa Sodexo, hechos que aduce no solo conoció el demandante, sino que los acepta en la diligencia de descargos. Expresa que de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia la terminación del contrato no es una sanción y por tanto no requiere proceso disciplinario, acogién dose al procedimiento acordado convencionalmente, razón por la cual considera que no existió omisión al debido proceso. Respecto de los reparos al proceso que realiza el demandante, indica que la línea ética no hace parte del proceso disciplinario, ni es órgano disciplinante, razón por la cual los términos no se pueden comenzar a contar desde tal fecha, además de que las conductas no se agotaron en un momento determinado, sino que se mantuvieron en el tiempo, siendo la conducta reiterativa; razones por las cuales, solicita se confirme la sentencia de primera instancia.

La parte demandante, dejó fenecer el término de traslado sin hacer uso de la oportunidad para presentar alegatos de conclusión.

## **2. ANÁLISIS DE LA SALA**

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a revisar en su integridad el fallo proferido en primera instancia, bajo el grado jurisdiccional de consulta a favor de MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES.

### **2.1. Problemas Jurídicos**

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala, se contrae a determinar si el señor MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES fue despedido sin justa causa, y por consiguiente, si le asiste derecho al pago de la indemnización por despido sin justa causa, previo a dilucidar, si las causales invocadas por la sociedad SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A., para justificar la terminación de la relación de trabajo, realmente constituyen una falta grave, y cuál es el procedimiento que debía agotarse para que la terminación del contrato de trabajo se tuviera por válida y justificada.

### **2.2. Sentido del Fallo**

La Sala confirmará la decisión de primer grado, en razón a la ocurrencia y gravedad de la justa causa invocada para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, las cuales se encuentran debidamente acreditadas en el plenario.

### **2.3. Solución a los Problemas Jurídicos Planteados**

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien

lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, vale señalar que no existe controversia sobre las siguientes premisas fácticas: que el señor MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES laboró al servicio de SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A., desde el 26 de abril de 2004, vinculación que se formalizó mediante la suscripción de un contrato de trabajo a término indefinido (carp.01, doc. 12, pág. 20 a 24), para desempeñarse en el cargo conductor, con un salario inicial de \$ 1.100.000; que mediante otro sí al contrato de trabajo se cambió el cargo al de Analista de Bienestar y Entorno Logístico (carp.01, doc. 12, pág. 25); que se le citó a diligencia de descargos el día 19 de febrero de 2019, para el día 20 de febrero de 2019 a las 2:00 pm (carp.01, doc. 03, pág. 1); que el 20 de febrero de 2019 se adelantó diligencia de descargos (carp.01, doc. 03, pág. 2 a 8), se le citó para rendir descargos mediante documento del 21 de febrero de 2019 (carp.01, doc. 03, pág. 10); que se realizó diligencia de ampliación de descargos el 22 de febrero de 2019 (carp.01, doc. 03, pág. 11), se remitió carta de terminación de contrato al actor por las conductas con las empleadas de Sodexho el día 22 de febrero de 2019 (carp.01, doc. 03, pág. 12 a 13 y doc. 12, pág. 153 a 155), que el demandante presentó recurso de apelación respecto de la decisión de terminarle su contrato de trabajo (cap. 01, doc. 03, pág. 14 a 26), y que tal recurso fue resuelto desfavorablemente mediante documento del 05 de marzo de 2019 (carp.01, doc. 03, pág. 27 a 32).

### **2.3.1. La terminación del contrato de trabajo**

Ahora bien, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del CST, los contratos de trabajo pueden finalizar de la siguientes maneras: por la muerte del trabajador, el mutuo consentimiento, la expiración del plazo fijo pactado, la terminación de la obra o labor contratada, la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer las causas de la suspensión del contrato, por la suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días, por sentencia ejecutoriada, o por decisión unilateral de las partes.

La terminación de la relación laboral que surge por decisión unilateral, solo adquiere la connotación de injusta cuando, acreditada la ocurrencia del acto del despido, no se invoca y demuestra fehacientemente alguna de las causas descritas en el artículo 62 del CST, o de las acordadas como tales en el contrato de trabajo, o de las así establecidas en el reglamento

interno de trabajo; de ahí que, la parte que pretenda finalizar unilateralmente la relación laboral debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión, de modo que, la causal alegada esté demostrada plenamente, sin que sea posible alegar con posterioridad causales distintas a las invocadas, tal y como dispone el artículo 66 del CST (SL del 26-05-2012, radicado 44155; SL-14877, radicado 48.885 del 05-10-2016, SL-18344, radicado 51.925 del 24-08-2016, SL-666, radicado 55.526 del 06-03-2019; SL-1082 del 20-04-2020, radicado 64090). De suerte que, al trasluz de las líneas jurisprudenciales anteriores se encuentra acreditado en el sub lite, que el 22 de febrero de 2019 (cap. 01, doc. 12, pág. 153 a 155) la sociedad SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A., le informó al señor MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES:

*"(...) ha decidido dar por terminado unilateralmente por justa causa el Contrato de Trabajo que tuviera suscrito con usted y que empezó a ejecutarse el día 26 de abril de 2004.*

*(...)*

*El incumplimiento contractual en el que usted ha incurrido, tiene su fundamento en lo establecido en su contrato de trabajo en las siguientes:*

- Clausula sexta: Obligaciones del empleado: a) realizar las funciones que se le asignen con la diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus propios negocios; c) Ejecutar por sí mismo as funciones asignadas y seguir cuidadosamente las instrucciones que le sean dadas por LA EMPRESA respecto al desarrollo de su labor; k) las demás obligaciones que le correspondan de acuerdo con la ley, el Reglamento Interno de Trabajo de la EMPRESA y los manuales.*
- Cláusula octava: A este convenio se consideran incorporada la Legislación que regula las relaciones de trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, que el EMPLEADO declara conocer. En consecuencia, son causas suficientes para la terminación o suspensión del presente convenio, las previstas en el Código Sustantivo de Trabajo y las demás disposiciones que adicionen, complementen o modifique dicho estatuto.*

*Adicional a lo anterior, El reglamento interno de trabajo el artículo 72 establece las siguientes obligaciones:*

- 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las Ordenes e instrucciones que de modo particular le impartan la Compañía a sus representantes, seguir el orden jerárquico establecido.*

*En el mismo sentido, el mismo Reglamento, determine como justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo en el Artículo 77 numeral 5, "todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones" Numeral 6 "Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incuben al Trabajador, de acuerdo con los artículo 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como*

*tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento"*

*(...)."*

Ahora bien, la empresa SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. aseveró que la conducta enrostrada al señor MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES se encuentra tipificada en las cláusulas sexta y octava del contrato de trabajo, los artículos 72 y 77 del Reglamento Interno de Trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo, artículos 58 y 60, evidenciándose que en el Reglamento Interno de Trabajo (carp.01, doc. 12, pág. 32 a 56) en el artículo 72, entre otras obligaciones del trabajador, se dispuso la obligación de "guardar rigurosamente la moral en las relaciones con superior y compañeros" y "no emplear actos de violencia física, expresiones injuriosas y comentarios hostiles encaminados a influir miedo, intimidación, terror, angustia, generar desmotivación causar perjuicio laboral o inclinar la renuncia de los compañeros de trabajo, jefes o subalternos"; por su parte el artículo 77 del mismo reglamento señala como justa causa especial de terminación del contrato de trabajo, entre otras: "Todo acto inmoral o delictuoso que el Trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus funciones". En igual sentido, el artículo 58 del CST en el numeral 4 señala como obligación especial del trabajador "Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros".

En ese sentido no puede perderse de vista que el artículo 62 del CST, preceptúa:

*ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

*(...)*

*6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

Sobre la interpretación hermenéutica del contenido del numeral 6º del artículo 62 del CST, el órgano jurisdiccional de cierre ha delineado que: "... (i) frente la primera de las hipótesis estatuida [cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST] le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave; y (ii) que frente al segundo supuesto [cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos] la calificación de grave ha de campear en los actos constitutivos de la falta (CSJ SL 35.105 de 2009, SL-38855 del 28-08-2012, SL-8028 del 18-06-2014, radicado 42607; SL-12438 del 15-09-2018, radicado 45700; SL-

19449 del 30-08-2017, radicado 46848; SL-1920 del 30-05-2018, radicado 49113). En tal medida a la jurisdicción ordinaria le corresponde, una vez acreditada la ocurrencia de los hechos, evaluar la conducta que se le endilgue al trabajador y calificarla como grave.

La sociedad SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. sostiene que el señor MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES, incurrió en la siguiente conducta: "... irregularidades en el relacionamiento que usted tenía con el personal femenino de Sodexo, pues en reiteradas ocasiones su interacción fue inapropiada, realizando invitaciones por fuera de los límites laborales" (carp.01, doc.02, pág. 12 a 13 y doc. 12, pág. 153 a 155), encontrándose acreditado que si bien el demandante niega haber coaccionado a las empleadas de Sodexo para salir con él o haber tenido contacto laboral con ellas, en la diligencia de descargos que tuvo lugar el 20 de febrero de 2019 (carp.01, doc. 03, pág. 2 a 8); no obstante manifiesta que está trabajando en su comportamiento, acepta que presenta conductas de coqueteo por las cuales le han llamado la atención, expresándolo en tal diligencia así:

Preguntado: "*¿Ha recibido por parte de sus líderes retroalimentación en la forma en que se relaciona con el personal de Sodexo? ¿en cuántas oportunidades?*"

Respondido "*lo he recibido por parte de Julio hace 5 meses, adicional, hace 4 años yo le hice un piropo a una compañera y Julio me retroalimentó. También me ha retroalimentado Alejandro.*

*Yo me he equivocado mi forma de ser es coqueto yo era muy coqueto, yo he aprendido con el tiempo de la madurez, desde hace 7 años vengo en una etapa de cambiar mi forma de ser, puede que eso haya influido en lo que hoy ha venido pasando. En el último año, con toda la retroalimentación que me han hecho yo ya he venido cambiando, pero yo soy alegre y jovial sin medir consecuencias.*

*Desde octubre que tuve una conversación con Alejandro he venido trabajando en el tema y yo no hablo con los auxiliares de limpieza, reitero, pero muy desde el aspecto laboral.*

*Pude haber hecho piropos, sí, yo le estoy trabajando a la forma en que miro las mujeres, por eso me ha tocado corregirme, yo estoy trabajando constantemente en eso, a veces uno tiene posiciones de patán, por fuera de la Compañía, también en eso le tengo que trabajar.*

*Yo tengo que seguir trabajando, en mi forma de expresarme eso puede afectar la relación con el proveedor, por eso vengo en trabajo de mejoramiento continuo, incluso, a Carolina de Sodexo le pido retroalimentación".*

No obstante, el señor MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES, en el interrogatorio de parte (carp.01, doc. 20, min. 59:46) expresó que no tenía contacto con el personal de Sodexo y que las retroalimentaciones habían sido por su vocabulario, sin ser específicos respecto de que la retroalimentación fuera por personal de Sodexo; así mismo indicó que nunca le habían



entregado pruebas respecto de las conductas o de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que tuvieron lugar las mismas.

Por su parte, la señora MARÍA FERNANDA SEPÚLVEDA, testigo traída al proceso por la parte demandada (carp.01, doc. 20, min. 1:49:50), depone que, en su calidad de directora de talento humano en servicios al empleado, tuvo conocimiento de las quejas que se realizaron del señor Pantoja a través de la línea ética. Precisa que las mujeres que se quejaban solicitaron la confidencialidad y denunciaban que el demandante las invitaba a salir a cambio de dádivas y quien no accedía a eso las cambiaba o las "hacía echar", indicando que de tales denuncias adelantaron una investigación encontrando que tres mujeres accedieron a realizar queja escrita, pero solicitando igualmente confidencialidad.

En cuanto a los testigos llamados a declarar por la parte demandante, se tiene que los mismos no aportan ningún elemento de convicción en relación con las conductas constitutivas de las justa causas invocadas para la terminación del contrato de trabajo, pues los mismos no laboraban en la misma empresa que el demandante, ni en el mismo espacio físico, razón por la cual ningún aspecto útil pueden aportar, en específico sobre la forma en que el demandante se relacionaba con el personal femenino de Sodexo, siendo en este aspecto testigos de oídas, a los que no les consta sino aquello que en su favor les contó el demandante.

Con sustento de los medios de acreditación antes descritos, la Sala arriba al convencimiento de que el actor, no obstante actuar bajo el convencimiento de que sus coqueteos o relacionamiento con las empleadas de Sodexo eran normales, efectivamente incurrió en la conducta que fue objeto de reproche, y con base en la cual, la sociedad SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. tomó la decisión de terminar unilateralmente el vínculo contractual.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la calificación de la gravedad de la falta, es preciso colacionar la normativa emitida por la OIT sobre la materia, como el artículo 1 del Convenio 190 relativo a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, frente a la cual se estipula que la violencia y el acoso son un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, como también las amenazas en ocasión de tales comportamientos y prácticas, siendo el acoso sexual una manifestación grave de la discriminación por motivos del sexo y una violación de los derechos humanos que conlleva comportamientos en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona sobre la cual recae.

Al respecto ha dicho la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral que:

*Así es porque debido a la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres este tipo de abusos se sigue presentando en su contra. Lo que es peor, en el marco de esa mentalidad -aprobada simplemente para ceñirnos a una realidad impuesta-, se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacía sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas.*

*(...)*

*Entonces, como quiera que el acoso sexual se trata de una situación que el sujeto pasivo no desea, es cada persona quien establece qué comportamiento aprueba y cuál le resulta intolerable y, por tanto, atentatorio de sus derechos y perturbador de sus condiciones de trabajo, lo que significa, que las conductas de acoso no se pueden limitar a acercamientos o contactos físicos sino que incluye cualquier acción que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, que puede producirse por cualquier medio de acción: propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, llamadas telefónicas, etc. (SL 648 de 2018)*

Al margen de lo anterior, observa la Sala que según lo ha delineado la OIT, el acoso sexual contiene elementos esenciales como: i) *quid pro quo*: comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad, es indeseado, irrazonable y resulta ofensivo; cuyo rechazo o sumisión afecta positiva o negativamente el trabajo de la persona y ii) *entorno de trabajo hostil*: un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario<sup>1</sup>.

En lo atinente a las circunstancias que rodearon los hechos, se tiene que en las quejas presentadas se indica que el señor MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES, sostenía una relación con una de las colaboradoras de Sodexo a quien protegía, evitaba llamados de atención, traslados de lugar de trabajo y concedía permisos en horario laboral (carp.01, doc. 12, pág. 130 a 131); no obstante, tal circunstancia no está comprobada y tal aspecto de la queja está referido a una persona diferente de quien presenta la misma, sin que se pueda perderse de vista que quien formula la queja también expresa el sentimiento de incomodidad que generaba en el personal los comentarios respecto del aspecto físico, indicando la quejosa que “en repetidas ocasiones hacía comentarios sobre mi manera de vestir, me decía en forma despectiva que me parecía un mesero”, otra de las quejosas (carp.01, doc. 12, pág. 134) refiere que el demandante le propuso salir en algunos fines de semana y “pasarla rico” expresando que en una ocasión el demandante le manifestó que “mi jefe y yo estábamos

---

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_740225.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf)

buenas para bailar en el tubo" sintiendo gran incomodidad y percepción de inseguridad por tales comentarios e insinuaciones.

Lo anterior, llevan a ésta Corporación a la convicción de que la conducta en la que incurrió el señor MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES, generaba para las empleadas que presentaron las quejas, un ambiente laboral hostil, y por tanto constituye "*... una grave violación a las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo*" (numeral 6° del artículo 62 del CST).

Finalmente, cabe acotar que, según posición reiterada y pacífica del órgano jurisdiccional de cierre, la terminación del contrato por justa causa, por regla general, no tiene relación con la imposición de una sanción disciplinaria que exija del adelantamiento de un debido proceso, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, supuesto fáctico este último dentro del cual se encuadra la situación del litigioso por activa (CSJ SL-30612 del 22-04-2008, SL del 15-02-2011, radicado 39394; SL-15245 del 05-11-2014, radicado 45148, SL-16529 del 26-09-2017, radicado 46307; SL-4773 del 07-11-2018, radicado 59949; SL-5069 del 12-11-2019, radicado 65113; SL-2351 del 08-07-2020, radicado 53676; SL-735 del 02-03-2021).

En el artículo 18 de la Convención Colectiva (carp.01, doc. 03, pág. 37 a 99) se dispone como procedimiento para imponer sanciones o terminar el contrato por justa causa el siguiente: i) formulación de pliego de cargos al trabajador dentro de los 8 días hábiles siguientes al conocimiento de la falta, con copia a la Asociación sindical, ii) citación a descargos a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes a la citación y al menos después de transcurridas 24 horas solares desde el recibo de la misma, iii) decisión dentro de los cinco días hábiles siguientes, iv) levantamiento del acta que deberá estar firmada por los intervinientes, v) notificación de la decisión a la empresa y al sindicato en caso de no adoptarse dentro de la diligencia de descargos, vi) término de cinco días hábiles para interponer recurso de apelación contra la decisión adoptada, y vii) la decisión del recurso dentro de los cinco días hábiles siguientes por parte de la empresa.

Así pues, tenemos que el 5 de febrero de 2019 a través de la línea de ética la demandada SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A., recepciona queja (carp.01, doc. 12, pág. 118) por presunto acoso sexual y abuso de poder por parte del señor MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES, queja que fue remitida al comité de ética del 14 de febrero de 2019 (carp.01, doc. 12, pág. 120 a 121), en donde se decidió continuar la investigación, citar a descargos al trabajador y de comprobarse la conducta tomar las medidas correspondientes establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo; que las quejas escritas tienen fecha del 18 y 19 de

febrero, que siendo conocida la queja por el comité de ética el 14 de febrero y existiendo quejas posteriores, se citó al demandante a descargos el día 19 de febrero de 2019 (carp.01, doc. 12, pág. 137), siendo evidente que entre el conocimiento por parte del comité de ética y la citación a descargos no habían transcurrido los 8 días hábiles de que trata la convención colectiva.

De igual modo, la citación a descargos fue realizada para el día 20 de febrero de 2019 a las 2:pm y toda vez que el demandante recibió la citación el 19 de febrero de 2019 a la 1:20 pm, se cumple con el termino mínimo de 24 horas solares; que se escuchó al demandante en descargos en la fecha y hora programada (carp.01, doc. 12, pág. 139 a 145), diligencia en la cual el señor Iván Castaño solicita sean mostradas las pruebas de las denuncias, solicitud que fue denegada por la empresa por ser confidenciales las denuncias realizadas a la línea ética; no obstante, con posterioridad a la diligencia la empresa presentó al representante del Sindicato señor Iván Castaño Álzate las denuncias, ocultando los nombres de las denunciados, hecho que es aceptado durante el testimonio rendido (carp.01, doc. 20, min. 2:29:00), en el cual indica que al día siguiente de los descargos le mostraron documentos en los cuales se indica que Miguel invitó a unas compañeras de Sodexo a salir y si no salían con él las trasladaba y que llamó a otra compañera y el esposo se enteró y ella le pidió que no la volviera a llamar. Que se citó al demandante a una ampliación de los descargos mediante comunicado del 21 de febrero de 2019 y para el 22 de febrero de 2019, entregándosele copia de carta del 21 de febrero de 2019 (carp.01, doc. 12, pág. 146), mediante la cual Sodexo se queja por las conductas presentadas por el demandante con las empleadas de dicha empresa; que en efecto se llevó a cabo la diligencia de ampliación de descargos (carp.01, doc. 12, pág. 150 a 151), en la que el demandante expresó que no tenía nada que decir y se declaró inocente de las conductas que le indilgaban. Como colofón, se decide terminar el contrato de trabajo al demandante mediante comunicado del 22 de febrero de 2021 (carp.01, doc. 12, pág. 153 a 155); el demandante presenta recurso de apelación frente a la decisión de terminación del contrato (carp.01, doc. 03, pág. 14 a 26), la cual se dejó incólume, en los términos consignados en el comunicado del 05 de marzo de 2019 (carp.01, doc. 03, pág. 27 a 32).

Conforme lo expuesto, la Sala vislumbra que los términos y etapas del proceso disciplinario consagrado en el artículo 18 de la Convención Colectiva, se encuentran cumplidos y satisfechos, doliéndose el demandante en cuanto que se dispuso la ampliación de descargos y por no habersele presentado las pruebas de la ocurrencia de las conductas por las cuales se le acusaba, ante lo cual, vale precisar por la Sala que una ampliación a la diligencia de descargos no tiene la virtualidad de vulnerar el debido proceso al trabajador, pues esta comporta una ampliación a la oportunidad de defensa del trabajador, y aunque no esté

reglada, toda actividad que propenda y efectivice las garantías para el trabajador, se ubica bajo la égida del debido proceso. Ahora, en cuanto a la entrega de las pruebas de las conductas generadoras del acoso sexual, se advierte que en vista de que de las manifestaciones verbales que constituyen el acoso, no quedan evidencias, la única y basilar prueba existente está referida a las quejas presentadas por las mujeres que se sintieron víctimas del ambiente hostil, mismas que solicitaron por temor, permanecer en el anonimato, razón por la cual que, en el *sub litium* no había lugar a la entrega de pruebas, pues dentro de las reglas de la experiencia y el terreno de la lógica y la razón, el poner en conocimiento del deprecante los nombres de las empleadas quejasas, las ponía en riesgo de ser revictimizadas al exponerlas a retaliaciones de la persona disciplinada o a burlas o señalamientos de sus propios compañeros.

Por lo anterior, no queda duda que al pretensor, se le respetó el debido proceso contemplado en la Convención Colectiva, el derecho a ser oído, pues se le brindó la posibilidad de dar su propia versión de los hechos invocados por el empleador como justa causa, en orden de garantizarle el derecho de defensa. Ello así, es del caso señalar que obra constancia en el expediente que la sociedad SEGUROS VIDA SURAMERICANA S.A., cumplió con el procedimiento disciplinario estatuido en la Convención colectiva, sin que, a juicio de esta Corporación, se evidencie vulneración al debido proceso del demandante.

Así las cosas, y habiéndose evidenciado que la justa causa invocada por la sociedad SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. para terminar unilateralmente el contrato de trabajo que vinculaba al accionante, señor MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES, con aquella, se encuentra debidamente acreditada, y que todas las garantías que le asistía al actor fueron observadas; y por ende, no existe otro camino diferente para la Sala que impartir confirmación a la sentencia desestimatoria de primer grado.

### 3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del CGP, y advirtiendo que el fallo de primera instancia fue estudiado en su integridad bajo el grado jurisdiccional de consulta a favor de MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES, no se impondrán costas procesales.

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,

#### 4. RESUELVE

**PRIMERO:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 31 de enero de 2022, por el JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por MIGUEL ARMANDO PANTOJA TORRES en contra de SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. de acuerdo con lo expuesto en la presente providencia.

**SEGUNDO:** SIN COSTAS en esta instancia.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiendo 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, y **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

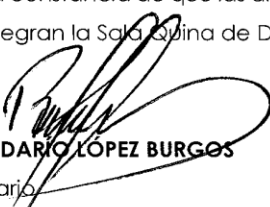
  
SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE  
Magistrada

  
JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES  
Magistrado

  
RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS  
Secretario

#### 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 del Distrito Judicial de Medellín.

  
RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS  
Secretario