

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, dieciocho (18) de agosto de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, procede dentro del proceso ordinario con radicado número 05360-31-05-002-2015-00467 promovido por el señor **ROBINSON EDELSON CARDONA CASTRILLÓN** contra **SURTIQUIMICOS S.A.** a resolver el grado jurisdiccional de consulta frente a la sentencia absolutoria del 22 de abril de 2016, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí Antioquia.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio 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 toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **166 de 2022**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Mediante acción judicial, la parte actora pretende se declare que su contrato laboral, iniciado el 1° de abril de 2013, terminó 7 de julio de 2015 en forma indirecta por parte de la empresa, toda vez que se dio el acoso laboral, en forma repetitiva y demostrable, por conductas de hostigamiento, trato desconsiderado y ofensivo, con palabras soeces, amenazas constantes con despedirlo de la empresa por parte de su jefe inmediata la señora Patricia Contreras, en el sitio de trabajo, en presencia de sus compañeros causándole estrés y desmotivación laboral lo que dio como resultado su renuncia involuntaria.

Como consecuencia del despido indirecto, se ordene la indemnización por despido conforme al artículo 64 del CST y de la S.S. en la suma de \$3.000.000, con intereses por mora correspondientes al tiempo que se causaron, hasta que mediante fallo judicial se haga efectivo el respectivo pago. Y costas del proceso

Para fundamentar sus pretensiones expuso que inició labores en la empresa SURTIQUIMICOS el 1° de abril de 2013 con contrato a término indefinido hasta el 7 de julio de 2015 que terminó por renuncia voluntaria. A finales de 2013 se comunicó a los trabajadores que a partir de la fecha, la empresa cambiaria a nuevos propietarios, lo que trajo cambios de personal administrativo y de políticas al interior de la empresa. La señora Patricia Contreras asumió el cargo de jefe de bodega, siendo su jefe directa y de varios compañeros más un poco antes que la empresa cambiara de propietarios, pero es solo a partir de ese cambio, que se iniciaron los episodios de acoso laboral, dado que las ordenes por parte de su jefe inmediata, se acompañaban de palabras soeces, con descalificación de su desempeño laboral, ejerciendo presión con amenazas de despido; dicho acoso se realizó en el lugar de trabajo donde desempeñaba sus actividades laborales, y en presencia de los compañeros.

Indica que no acudió al comité de convivencia porque en el mes de mayo, después de hacerse más evidente la situación de acoso laboral que se presentaba en la empresa, la señora Adriana Osorio, del Departamento de Gestión Humana,

entrevistó personalmente a cada trabajador, entre ellos él, para verificar la situación en que se encontraban, luego programó la reunión en grupo, después de esta entrevista no sucedió nada particular, la situación de maltrato continuaba, se presume que este evento fue un distractor para que los trabajadores se calmaran y desistieran de continuar con esta queja. Además, era conocido por los trabajadores que Patricia Contreras participaba como parte integrante del comité de convivencia y por ende tenían temor a consecuencias mucho más graves que las que hasta ese momento venían sucediendo.

Afirma que la renuncia que presentó no fue libre y voluntaria, como quiere hacerlo ver la empresa, sino que tomó esa decisión, porque a raíz del acoso, la desmotivación para asistir al lugar de trabajo aumentaba, y no deseaba recibir más aquel comportamiento inadecuado de su jefe directa, como era la del maltrato psicológico. El 27 de julio de 2015 dirigió escrito a la demandada expresando su inconformidad por el manejo y el procedimiento inadecuado e injusto dado a su renuncia, y la negativa de reconocer la indemnización.

En auto del **5 de octubre de 2015** se devolvió la demanda, para que la parte demandante aclarara “el tipo de proceso que pretende adelantar, esto es señalando si se trata de un proceso especial de acoso laboral o si por el contrario se trata de un proceso ordinario laboral de única instancia.”. Lo cual fue subsanado indicándose “Al proceso de la referencia debe dársele el trámite de Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia.”

La demanda ordinaria de única instancia **fue admitida en auto del 26 de octubre de 2015.**

Notificada la demandada dio respuesta negando los hechos, y oponiéndose a las pretensiones al no incumplir con ninguna de las obligaciones legales, y en consecuencia no incurrir en la justa causa para terminar unilateralmente el contrato de trabajo establecidas en el literal b) del artículo 62 del CST.

Niega que existieran conductas de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006, resaltando que, durante la existencia del contrato no fue puesto en

conocimiento de la empresa, ni del Comité de Convivencia, ni del Ministerio del Trabajo queja alguna por parte del trabajador que pudiera contener actos considerados de acoso laboral. Destaca que en este caso no se trata de un proceso especial de acoso laboral, sino, de un ordinario de única instancia, por lo que lo pretendido debe ser discutido en dicho procedimiento especial creado para tal fin, y no en un procedimiento ordinario en el cual se debe analizar posibles incumplimientos de obligaciones de empleador, que no tienen ningún sustento. Alega que la renuncia presentada por el trabajador no cumple con los requisitos legales y jurisprudenciales para que se pueda considerar como una renuncia por hechos imputables al empleador y por justa causa.

Propone como excepciones de mérito inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, falta de requisitos de la carta de renuncia para que se pueda configurar un despido indirecto, prescripción.

En **sentencia del 9 de febrero de 2016**, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí Antioquia, absolvió a la demandada de todas las pretensiones y condenó en costas al demandante, fijando agencias en \$200.000.

Previo a dirimir el asunto, indicó la a quo que no sería objeto de análisis el presunto acoso laboral, al corresponder el proceso a un ordinario laboral, y no al especial contemplado en la Ley 1010 de 2006.

Aludió al despido indirecto y a la carga de la prueba, concluyendo que no se encuentra debidamente sustentado por la parte actora que su decisión se haya derivado como consecuencia del incumplimiento de los deberes de su empleador, pues si bien en el escrito enuncia que finiquita el vínculo por la presión laboral intolerable, no expreso con suficiente claridad el motivo de tal decisión.

Al ser un proceso de única instancia absolutorio de cara al trabajador, fue remitido en virtud del grado jurisdiccional de **CONSULTA**, conforme a la sentencia C-424 de 2015, que declarara exequible la “expresión “*Las sentencias de primera instancia*” contenida en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo,

entendiéndose que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional, las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario”.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La parte demandante presentó alegatos de conclusión reiterando lo argumentado en el escrito de demanda.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, si como se afirma en la demanda, en este caso es posible inferir y queda probado un despido indirecto, que dé lugar al pago de la indemnización regulada en el artículo 64 del CST.

CONSIDERACIONES

El artículo 69 del CPT y de la S.S. modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 dispone que “Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas.”. La consulta es una institución que en muchos casos tiene por objeto garantizar los derechos de las personas involucradas en un proceso, y está destinada a que el superior revise oficiosamente las sentencias proferidas por el *a quo*. En consecuencia, procederá esta Sala con el estudio pertinente.

Lo primero a indicar es que, el despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que

modificó el art. 62 del CST¹ y, aunque en principio se ha señalado por parte de la jurisprudencia especializada que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos del despido injusto, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia del 6 de abril de 2001, Radicación 13648, también citada en la sentencia del 4 de julio de 2006, Radicación 26521, señaló:

“el autodespido o despido indirecto obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. **En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.**”

¹ “1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

(Numeral 3 declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-299 de 1998)

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

Tesis reiterada en providencias SL417-2021 Radicación n.º 71672 del 27 de enero de 2021, CSJ SL4691-2018, CSJ SL3288-2018, CSJ SL13681-2016, SL14877-2016, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490, entre otras. Incluso, en la SL417-2021 insistió dicha corporación en que, “quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión”

Así las cosas, al demandante le correspondían expresar, con total claridad y precisión, en la comunicación que puso fin al vínculo laboral, los hechos o motivos para su dimisión, pues con posterioridad no es posible invocar otros diferentes. Lo que en este caso no aconteció, pues la carta de renuncia del 7 de julio de 2015 es del siguiente tenor:

Señora
LAURA MUÑOZ DIDOMENICO
Gerente de Recursos Humanos
Colombia

Asunto: Renuncia.

He tomado la decisión de renunciar a mi cargo como Auxiliar de Bodega el cual que he venido desempeñado desde 19 julio de 2012.

Quiero expresar mi sentimiento de inconformidad por mi deteriorada relación con mi actual jefe la señora Patricia Contreras; esta decisión la tomo a raíz de una presión laboral que para mí ya no es tolerable.

Por su atención muchas gracias.

Atentamente,


ROBISON EDELSON CARDONA CASTRILLON
C.C. 74 208 826

Si bien, con posterioridad a dicha renuncia presentó a su empleador misiva del 27 de julio de 2015, a través de apoderada judicial “para exponer las razones que lo precipitaron a tomar la decisión de presentar la renuncia a la empresa”, argumentado ser víctima de acoso laboral, se insiste en que los hechos o motivos aducidos por quien renuncia deben ser invocados al momento de la ruptura del vínculo laboral, y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965.

De lo hasta acá analizado no se advierte que en la carta de renuncia del 7 de julio de 2015, el demandante hubiese manifestado con precisión en cuál o cuáles causales de la norma referida incurrió su empleador, y menos acreditó ninguna de ellas, ni la supuesta presión laboral alegada en su carta de renuncia, pues no allegó prueba documental o testimonial para demostrar tal supuesto, lo cual le correspondía de conformidad con los artículos 174 y 177 del CPC, hoy 167 del CGP, y las reglas generales de la carga de la prueba.

Ahora, si bien en la demanda aduce el demandante que la terminación del contrato obedeció a conductas de acoso laboral por parte de su empleador, se destaca que no es este el escenario para establecer o no la configuración de tales conductas, pues para que se configure la protección de la Ley 1010 de 2006, es necesario que la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos constitutivos de estas. Así lo ha indicado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la H. CSJ en sentencia CSJ SL17063-2017 reiterada en la providencia SL058-2021 Radicación n.º 65559 del 20 de enero de 2021.

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

Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibídem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral.”

En este caso quedó claro que, en auto del 5 de octubre de 2015 se devolvió la demanda, para que la parte demandante aclarara “el tipo de proceso que pretende

adelantar, esto es señalando si se trata de un proceso especial de acoso laboral o si por el contrario se trata de un proceso ordinario laboral de única instancia.”. Lo cual fue subsanado indicándose “Al proceso de la referencia debe dársele el trámite de Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia.”. Luego, no es dable discutir en el presente proceso conductas de acoso laboral para fundamentar el supuesto despido indirecto, en tanto las mismas debieron discutirse en el escenario idóneo para ello, esto es, ante la autoridad administrativa, judicial (dentro del proceso pertinente) o de control competente.

Bajo el contexto anterior se **confirmará** íntegramente la sentencia.

Sin costas en esta instancia por avocarse el conocimiento del proceso en el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión que se revisa en el grado jurisdiccional de consulta, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: sin costas en esta instancia, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **7b8f1cb9c87f088aa37472e3c2a239d4d629f3f0c1f0eaa8eee77e569d1b3c9d**

Documento generado en 18/08/2022 02:00:00 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>