República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.° 2

SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO
Magistrado ponente

SL4039-2022
Radicación n.° 85045
Acta 39

Bogotá, D. C., ocho (8) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por la **EMBAJADA DEL REINO UNIDO DE LA GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el veintiocho (28) de agosto de dos mil dieciocho (2018), en el proceso ordinario que le instauró **PAULA ANDREA MORALES.**

I. ANTECEDENTES

Paula Andrea Morales llamó a juicio a la Embajada del Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte, con el fin de que se declarara que entre las partes existió un contrato a término fijo de tres años desde el 1° de junio de 2012 hasta el 30 de mayo de 2015 o las fechas que fueran

demostradas, terminado de manera sorpresiva y sin justa causa, violando los procedimientos establecidos por la embajada el 1º de febrero de 2013 y, devengando $6.838. En consecuencia, se condenara al pago de la indemnización por despido injusto; la indexación; lo *ultra* y *extra petita* y costas.

Fundamentó sus peticiones, en que fue vinculada dentro de los extremos temporales antes señalados; que devengó el salario indicado; que siempre cumplió sus obligaciones contractuales; que fue citada a descargos el 31 de enero de 2013; que la empleadora contaba con un trámite previo a la toma de decisiones de terminación del contrato de trabajo, denominado *disciplinary and grievance provedures*; que la embajada incumplió los lineamientos descritos en el manual de directrices disciplinarias; que no le dieron oportunidad de ver las supuestas acusaciones que en su contra existían y que no le fue permitido controvertir las mismas, interrogando a quienes aparentemente formularon las denuncias.

Afirma, que solicitó estar asistida para la diligencia por alguien en específico, lo cual le fue negado por escrito; que en seguimiento del manual disciplinario de la embajada, interpuso recurso para que se dejara sin efecto la carta de terminación del contrato por violación del procedimiento establecido, y no obtuvo respuesta; que le fue comunicada la finalización de la relación laboral el 1º de febrero de 2013; que la justa causa invocada no existió y que pidió copia del audio de la diligencia de descargos, sin éxito (f.° 2 a 5 del cuaderno principal).

La Embajada del Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte se opuso a las pretensiones expresando que el vínculo fue terminado de manera unilateral por incumplir la trabajadora con las obligaciones especiales y legales que le incumbían, especialmente, por incurrir en actos de acoso laboral con el personal subordinado, conllevando la realización de un trámite disciplinario previo al despido, con el lleno de garantías y respeto al debido proceso. Y, en cuanto a los hechos, aceptó los extremos temporales y la modalidad contractual, aclarando que, la citación a la diligencia de descargos se efectuó el 29 de enero de 2013; que cumplió con las actuaciones disciplinarias dispuestas para el efecto; que el comité de convivencia notificó a la gerencia de recursos humanos el 28 del mismo mes, la conclusión de la existencia de evidencia de la incursión de en actos constitutivos de acoso, con el fin que se tomaran las medidas disciplinarias al respecto.

Anotó, que la accionante, desde el inicio, tuvo conocimiento de la queja de junio de 2012 que puso en su contra una subordinada en el acto de renuncia, así como las acciones que debían tomarse para mejorar el ambiente laboral. Así mismo, que requirió en varias oportunidades a la accionante e incluso, le brindó apoyo mediante capacitaciones especializadas en *coaching* y reuniones de retroalimentación, donde se le pusieron en conocimiento las quejas frente al trato impartido por ella en calidad de jefe.

Señaló que, en la diligencia de descargos le fueron presentadas las quejas a la trabajadora y se le pusieron de presente todos los hechos y pruebas; que no son ciertas las solicitudes elevadas ésta para tal fin.

En su defensa propuso las excepciones de mérito de, terminación del contrato de trabajo conforme a derecho e inexigibilidad de una indemnización por despido; procedimiento correcto para despedir a un trabajador por justa causa; actuación conforme a derecho; paga y no cobro de lo debido; prescripción; y, la genérica (f.° 70 a 79, ibídem).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, por sentencia del 18 de enero de 2018 (f.° 460 Cd a 461 del cuaderno principal), decidió:

> PRIMERO: DECLARAR que entre la ciudadana demandante PAULA ANDREA MORALES DE BURGH quien se identifica [...] y la EMBAJADA DEL REINO UNIDO DE LA GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE existió un contrato a término indefinido, el cual tuvo como extremos el 1° de junio de 2012 hasta el 1° de febrero de 2013, en consecuencia y de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia DECLARAR que el referido contrato de trabajo terminó de forma unilateral por parte de la representación de gobierno del Estado extranjero demandado sin justa causa y en consecuencia CONDENARLA a cancelar a la ciudadana demandante el valor de $4.255.536,66, los cuales deberán ser indexados de conformidad con la fórmula IPC final sobre IPC inicial por el valor actualizar (sic) en los cuales se utilizarán los IPC de diciembre del año anterior respectivamente, el final a la fecha de pago de referencia, el inicial a la fecha en la cual se causó el derecho en referencia.
>
> SEGUNDO: ABSOLVER a la representación del Estado extranjero demandada de las demás pretensiones en su cuantía y contenido no indicadas en el numeral primero de esta sentencia aclarando

> que la EMBAJADA DEL REINO UNIDO DE LA GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE es la que se toma como en su calidad de empleadora de la ciudadana demandante conforme se ha indicado anteriormente, su representación en Colombia.
>
> TERCERO: El Juez se declara relevado de manifestarse sobre las excepciones por las cuales no se condena a la embajada demandada y no demostradas aquellas que se relacionan al numeral primero.
>
> CUARTO: COSTAS [...].

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de las partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo del 28 de agosto de 2018 (f.° 467 Cd y 468 del cuaderno principal), resolvió:

> PRIMERO: MODIFICAR el numeral PRIMERO de la sentencia apelada y en su lugar DECLARAR que entre las partes PAULA ANDREA MORALES DE BURGH Y LA EMBAJADA DEL REINO UNIDO DE LA GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE se celebró un contrato a término fijo por tres años iniciado el 01 de mayo de 2012 y terminado el 01 de febrero de 2013 y en consecuencia CONDENAR a la demandada a pagar a la demandante indemnización por despido injusto de acuerdo con lo expuesto en cifra equivalente a $165.695.930, la cual deberá ser indexada al momento del pago.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró como fundamento de su decisión, que la alzada interpuesta por la demandante se enfocó al término de duración del contrato de trabajo y, el impetrado por la accionada, se relacionó con la estructuración de la justa causa y la teoría de las *culpas perdonadas*, señalando que la existencia del acoso y la acreditación de su ejercicio por parte de Paula Andrea Morales frente a los trabajadores constituía una justa causa o falta grave calificada, criticando que el *a*

quo olvidó que los actos se presumían en los términos del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006.

Inició analizando la *justeza de la desvinculación*, mencionando que la jurisprudencia de esta Sala ha establecido que correspondía al demandante probar el mismo y a la demandada la justa causa. Con ese norte, describió que a folio 126 y siguientes obraba la carta de terminación del contrato de fecha 1º de febrero de 2013, en la cual, la embajada por acto unilateral finiquitó la relación, manifestando que el vínculo inició el 1º de mayo de 2012; que Paula Andrea Morales desempeñó el cargo de líder de equipo; que las personas a su cargo comenzaron a presentar quejas, para lo cual, señaló una serie de fechas; que el 29 de junio la señora Janet Muñoz presentó renuncia y otros, relacionados como Hernando Villamizar y Andrés Galeano; así como los actos, denuncias y quejas de sus subalternos, por lo que, en esos términos la promotora del proceso, cumplió con la carga de la prueba.

Precisó, que la demandada era a quien correspondía probar los hechos que motivaron el despido y que el artículo 7º de la Ley 1010 de 2006 contemplaba una presunción de existencia de actos de acoso si se comprobaba la ocurrencia de estos de manera repetida y pública.

Aseguró, que la mencionada ley fue expedida con el fin de adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo; que el artículo 2º lo definía como toda

conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador o un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero o un subalterno encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo; que, igualmente, los artículos 7º y 8º establecen las conductas que son consideradas como tales y las que no lo son, siendo dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el acto en el ámbito laboral puede configurarlo.

Reflexionó que, en esa dirección, la norma contenía una presunción legal, susceptible de ser desvirtuada por la parte que atribuye el acto, advirtiendo que los hechos descritos allí debían ser acreditados y no bastaba para ello las simples manifestaciones de su ocurrencia o las quejas instauradas, pues ello debía tener soporte probatorio; además que, no solo se consagraron mecanismos de corrección del acoso, sino también las autoridades competentes para declarar que este ocurrió, para lo cual, el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 estableció medidas preventivas, en primer lugar, y, correctivas, señalando que la víctima de ellos podía ir al inspector de trabajo para poner en conocimiento si se consideraba víctima de este y, precisando como competentes en el artículo 12, los jueces laborales en el lugar de los hechos.

Coligió de allí que, en ese orden, si los subalternos de la actora sentían que estaban siendo víctimas de acoso laboral

por parte de ella, debieron acudir a los mecanismos que la ley le ofrecía para proteger sus derechos y en este caso no había prueba alguna que indicara que lo hicieron, pudiéndose pensar que no conocían de dicha herramienta y, Sandra Ramírez, a quienes acudieron los trabajadores, encargada de recursos humanos de la accionada debió hacerlo, no solo por ordenarlo la ley, sino en atención al deber ciudadano de respetarla, especialmente cuando se trataba de brindar garantías para la protección de derechos.

Esbozó, que si bien la accionada alegó que fueron acreditadas las conductas de la actora y que estas fueron públicas y repetidas, tal acierto no se decantaba de las pruebas, porque siempre en la comunicación y antes, si los subalternos de la actora sentían que estaban siendo víctimas por parte de ella, debieron acudir a los mecanismos que la ley le ofrecía para proteger sus derechos y en este caso no había prueba alguna que indicara que lo hicieron, como tampoco se podía aseverar que hubiesen sido privadas y acreditadas, porque ninguna declaración se rindió al respecto.

Justificó,

> Obsérvese que se decretó la declaración de la señora María Paula Calvo, presuntamente víctima del acoso, y llegado el momento no asistió a la diligencia, según se dijo, por no estar en el país y no laborar en la embajada. Ni una sola prueba fue presentada por la demandada, más que sus afirmaciones sobre la conducta agresiva o de matoneo, como denominó la recurrente o violenta, como también se calificó y que, como ella dijo, era calificada como falta grave, lo cual, sí puede ser cierto, se itera, carece de sustento probatorio. Ni siquiera tampoco fueron presentadas las cartas de renuncia que se dicen fueron motivadas por el presunto

> acoso de la actora y menos aún se llamó como testigos a quienes así lo señalaron. Y aunque se aportaron informes y correos electrónicos del clima laboral, estos no son claros ni dan la certeza sobre la conducta de la demandante.
>
> No sobra agregar que la Sala revisó la diligencia de descargos y de ella solo puede inferir que la actora manifestó desconocer las quejas en su contra, legítimo derecho a la defensa y no actitud confrontadora, sin que, dicho sea de paso, sobre reiterar que en el proceso tampoco se conocieron, pues los implicados no declararon, ni tampoco se insiste, se aportó prueba escrita de la misma.
>
> Finalmente, no puede pasar por alto la Sala, las fechas que se indican en la comunicación de despido, que evidentemente dan fe de una falta de oportunidad en el mismo que el juez denominó perdón de culpas apoyado en la jurisprudencia que solo criterio auxiliar. Luego, aunque es lo adecuado citar en forma clara las sentencias, pues esto fue reprochado en el recurso, tal omisión no puede quebrar una sentencia que como esta se hace apoyado en las pruebas. No obstante, no hacer alusión a la radicación de la sentencia.
>
> Es así como salta a la vista que la demandante en su labor y presuntamente un mes después de entrar a trabajar, como ello, renunció alguien presuntamente por acoso. En agosto se presentó otra queja, en septiembre, otra en octubre y noviembre, según lo dicho, se hacen reuniones para mejorar. En noviembre otro trabajador renuncia, pero inexplicablemente en diciembre la empresa sólo decide poner en marcha un plan de mejoramiento, lo que definitivamente sí ha sido considerado por la Corte en los términos que señaló el juez en sentencia SL 488, radicación 41155 de 2013 [...] como un despido no oportuno, lo que supone una condonación o perdón de la culpa.

Explicó *en lo concerniente a la alzada de la demandante* que, en efecto, la modalidad de contrato que desde el comienzo en la demanda se deprecó, fue a término fijo, como se mencionó en el hecho primero del escrito inicial, donde se expresó que se pactó término fijo por tres años, situación aceptada por la demandada a folio 71, por lo cual, era inexplicable que el juez, en la fijación del litigio, si lo tuvo por demostrado y excluido del debate probatorio, procediera en contra de su decisión, declarándolo indefinido.

Agregó que, según el contrato de trabajo aportado, así como la traducción de esa documental en folios 260, 262 y siguientes, siendo claro que las partes de común acuerdo y a pesar de haber iniciado con otra modalidad en cuanto a la duración, decidieron modificarla, lo que es válido porque el contrato es consensual, sin que pueda afirmarse, como hizo *a quo*, que si empezó verbal indefinido, deba seguir siendo aún en contra de la voluntad de las partes, las cuales pueden modificarlo, en su duración y por supuesto, en la fecha en que se inició.

Concretó que, en el caso, mediante un otrosí las partes decidieron celebrar el contrato en el término, señalando que corría desde el 1º de mayo de 2012 y hasta el 31 de marzo 2015. Esto es, por un término fijo de tres años, hecho que se insiste, no fue discutido. Reiterando que esto fue aceptado y excluido del debate probatorio; y, aunque en uno de los hechos se afirma la fecha de ingreso fue junio, la demandada corroboró que el inicio fue el 1º de mayo, como se decanta de los descargos, circunstancia que no fue objeto de controversia entre las partes, indicando por tanto, que asistió razón a la recurrente, modificando el punto, para decir que, en su lugar, se declararía que entre las partes se celebró este tipo de contrato fijo por tres años, iniciado el 1º de mayo de mayo de 2012 y terminado el 1º de febrero de 2013.

Concluyó que, la indemnización concerniría al tiempo que hacía falta para finalizar el vínculo, 26 meses, tomando como salario devengado $6.383.305 en lo que las partes

también estuvieron de acuerdo, ascendiendo a la suma de $165.965.930, debidamente indexado.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la Embajada del Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver (Cuaderno digital de la Corte).

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se *case* la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, *revoque* la del *a quo* y absuelva de las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula cinco cargos, por la causal primera de casación, que fueron replicados y se pasan a estudiar de manera conjunta dado que atacan similar cuerpo normativo, comparten análogos argumentos y persiguen el mismo fin (Cuaderno digital de la Corte).

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia del Tribunal,

> […] por violación directa de la ley sustancial laboral del orden nacional, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 9° y 12 de la Ley 1010 de 2006, todo en concordancia con lo previsto en los artículos 25, 53 y 93 de la Constitución Política de Colombia, artículos 19, 23, 56 y 59 Código Sustantivo

del Trabajo y literales c) y d) del artículo 21 del Decreto 1295 de 1994.

Para la demostración del cargo sostiene que, de forma preliminar y con el fin de abordar el contexto bajo el cual la embajada asumió de forma relevante el comportamiento asumido por una de sus funcionarias, es fundamental hacer referencia a las normas adoptadas por el Reino Unido que regulan en forma amplia el fenómeno del acoso en las relaciones de trabajo, pues la Convención de Viena sobre relaciones diplomáticas del día 18 de abril de 1961, aprobada por la Ley 6° del 29 de noviembre de 1972, dispone que las funciones de una misión diplomática consisten, entre otras, en la representación del Estado acreditante ante el Estado receptor, de manera que los fundamentos del actuar de la embajada en Colombia, son el reflejo de la forma en que se abordan cuestiones tan transcendentales como las relaciones laborales en dicho país, como expresión de su soberanía nacional.

Realiza un bosquejo de las normas que como país acoge para hacer frente a esos problemas junto a la violencia en el trabajo, entre ellas, la *Protección from Harassment Act de 1997*, la *Dignity at Work Act de 2001*, la Resolución del Parlamento Europeo *sobre el acoso moral en el lugar de trabajo*, 2001/2339(INI), el Acuerdo Marco Europeo suscrito el día 27 de abril de 2007 y las directrices multisectoriales para solucionar similares temas suscritas el día 16 de julio de 2010. Y, en el plano colombiano, refiere a la Ley 1010 de 2006 y a los artículos 25 y 53 constitucionales en lo

pertinente a la garantía de un trabajo digno y justo, con protección en contra de hostigamientos y tratos abusivos.

Describe que el parágrafo 2° del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 advierte que la omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de las situaciones laborales por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma, por lo que, de la lectura de este junto al artículo 12, es posible entender que el objeto de la ley consistió en propiciar que se consagraran al interior de las empresas privadas o instituciones públicas, procedimientos internos, confidenciales y conciliatorios de tipo pedagógico y ayudas psicológicas que puedan ser puestos en marcha cuando el empleador detecte, por sí mismo o por queja, una situación de las descritas.

Asevera que, sólo en caso de que tales canales no fueren activados, los afectados pueden acudir ante los inspectores de trabajo, de policía, el personero municipal o la defensoría del pueblo para que se conmine al acusado y al empleador a hacerlo.

Explica que, adicional, para la adopción de las medidas sancionatorias, se asignó la competencia privativa del juez del trabajo del lugar de los hechos, sin que, por ello, las acciones del empleador orientadas a llevar a cabo medidas preventivas dentro del marco de actuaciones pedagógicas y de mantenimiento del buen clima laboral no tengan importancia.

Alude que, el *ad quem* incurrió en error en la medida en que en su sentencia indicó que el procedimiento que debió acatar la embajada conforme lo dispuesto en las normas acusadas, debió consistir en que si en verdad los subalternos de la accionante sentían que eran víctimas por los actos llevados a cabo por aquella, debieron haber acudido a la jurisdicción laboral y no, como lo hicieron, acudir en forma directa a la embajada mediante la gerente de recursos humanos Sandra Ramos o el comité de convivencia laboral.

Señala que el Tribunal, contradiciendo el espíritu de las normas, indicó que si los afectados no conocían de esta herramienta, la señora Sandra Ramos funcionaria encargada del área de recursos humanos a quien acudieron, en varios interregnos de tiempo según se iban presentando las conductas de acoso laboral por parte de la promotora del proceso, debió haberles manifestado a los quejosos la posibilidad de acudir a la justicia ordinaria, lo cual consiste en un entendimiento equivocado de los presupuestos legales de los artículos 9º y 12 de la Ley 1010 de 2006, haciéndole producir efectos jurídicos que no emanan de su contenido normativo, pues la embajada antes de tener que remitir a los trabajadores que estaban ya sea renunciando como consecuencia de los actos de hostigamiento de la demandante o manifestando sus quejas verbales al juez del trabajo entre los meses de julio y enero de 2013, debía poner en marcha los mecanismos internos primeramente establecidos en la embajada, como en efecto lo hizo, pues de no hacerlo, constituiría tolerancia de la situación, tal como

lo dispone el parágrafo 2° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.

Afirma que, es evidente el error de interpretación en el que incurrió el *ad quem* al considerar que la embajada condonó o perdonó las actuaciones desplegadas por la actora al poner en marcha un plan de mejoramiento del clima laboral que involucraba sesiones de entrenamiento profesional o *coaching*. Reprochando que, de ninguna forma, las actuaciones preventivas de conductas ni las medidas para capacitar a un trabajador para que deje de llevarlas a cabo, pueden ser tomadas como una condonación del incumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo.

Asegura que las normas interpretadas erróneamente por el colegiado, en su correcto entendimiento refieren a que *«el hecho de no hacer nada diferente a indicar que se debe acudir a la jurisdicción laboral, como lo manifiestan el A Quo (sic) y el Ad Quem (sic), es tolerar las conductas de acoso laboral, más nunca condonarlas o perdonarlas».*

Plantea que, interpretar el cuerpo normativo citado como infringido, como lo hizo el Tribunal, sería retroceder en los avances que en materia del tema se han conseguido a lo largo del tiempo gracias a las regulaciones legislativas y reglamentarias sobre la materia y la vigilancia estatal que se le ha otorgado al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 1010 de 2006. En la medida que los empleadores son los primeros llamados a llevar a cabo las

acciones necesarias para programar actividades pedagógicas o terapias de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de un lugar de trabajo de forma absolutamente proactiva, constituye una violación directa del contenido normativo la interpretación ofrecida las instancias, consistente en imponer una participación pasiva a la embajada como empleador y reprocharle no haber indicado a los trabajadores la posibilidad de acudir a instancias externas como lo son el Ministerio del Trabajo y la jurisdicción ordinaria laboral.

Manifiesta que, la misma violación se endilga de la posición de los jueces de primera y segunda instancia que consideraron las acciones preventivas llevadas a cabo por la embajada como actos de perdón hacia las conductas desplegadas por la demandante.

Acentúa que, lo anterior, se fundamenta no sólo en la obligación legal de acatar medidas preventivas y correctivas de acoso al interior de la embajada, sino porque la salvaguarda de los derechos fundamentales de la persona en el trabajo constituye el núcleo fundamental de la obligación genérica de todo empleador de proteger a sus subordinados, citando normas relacionadas a la obligación de protección, seguridad y cuidado, como los artículos 19, 23, 56 y 59 del CST, 21 del Decreto 1295 de 1994, 1º, 25, 53 y 93 de la CP y, lineamiento internacionales como los pactos internacionales de derechos civiles y políticos y de derechos económicos, sociales y culturales, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre

de 1966 y la Convención Americana de Derechos Humanos, conocida como Pacto de San José de Costa Rica, suscrita en el marco de la Conferencia Especializada Interamericana sobre derechos humanos y, la OIT en la Constitución (1919); Declaración relativa a los fines y objetivos (1944); Declaración de principios y derechos fundamentales (1998); específicamente, en lo que al acoso laboral se refiere.

Dice que, todo lo anterior permite dar sustento al compromiso del empleador de cumplir con su obligación general de cuidado y las consecuencias de su incumplimiento, pues incluso, téngase en cuenta que el numeral 4º del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 establece como sanción por propiciar o tolerar la conducta la asunción del 50 % del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de la salud y las secuelas que se causan a cargo del empleador.

Esgrime que, ello permite demostrar el error del sentenciador de segundo grado de encontrar como inexplicable la conducta de la embajada de llevar a cabo en el mes de diciembre de 2012 una serie de actuaciones tendientes a implementar un plan de mejoramiento para la demandante y su equipo, reflejado en el proyecto denominado *Grupo PMO por LIM Leadership in International Management* que finalmente derivó en las conclusiones del informe del diagnóstico y *coaching* por *LIM LATAM Leadership In Motion* del mes de enero de 2013, en el que se plasmó que a pesar del plan de mejoramiento implementado, persistieron las quejas por parte de los subalternos de la accionante, pues

ésta no planteó la importancia de cambiar su estilo de liderazgo ni se concientizó con las apreciaciones que recibió de los distintos actores que participaron del proceso.

Concreta que, así las cosas, las medidas preventivas y correctivas, jamás constituyeron un perdón de culpas, sino por el contrario, significaron el agotamiento de los procedimientos preventivos y correctivos internos para la cesación de las conductas de acoso de conformidad con las disposiciones del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, todo lo cual definitivamente resultó en fracaso como consecuencia de la misma actitud hostil y persistente de la demandante, tan es así que luego de la puesta en marcha del plan, Andrés Moncaleano y María Paula Calvo presentaron nuevas quejas y el trabajador Hernando Villamizar renunció, lo que conllevó a la terminación del contrato de la actora, dada la reiterativa incursión de malos tratamientos en relación con los subalternos de su equipo.

Indica,

> Entender las normas acusadas como interpretadas erróneamente por la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, bajo el entendimiento que dicho ente colegiado les otorgó en la sentencia cuya legalidad aquí se examina, sería echar al traste toda la disquisición argumentativa de la Ley 1010 de 2006. Esto, pues se debería así considerar que los mecanismos allí contemplados no deben ser implementados en una situación de acoso laboral, sino que se debe proceder directamente a la presentación de una reclamación judicial por parte de quienes se sientan afectados y a la terminación inmediata del contrato de trabajo con justa causa del acosador, so pena de que se entienda, como en este caso se hizo, que cumplir con lo que dicha normatividad dispone, constituye una condonación o perdón de su actuar ilegal.

> Lo anterior demuestra la indebida interpretación llevada a cabo por el Ad Quem de los artículos 9 y 12 de la Ley 1010 de 2006, en concordancia con lo previsto en los artículos 25, 53 y 93 de la Constitución Política de Colombia, artículos 19, 23, 56 y 59 Código Sustantivo del Trabajo y literales c) y d) del artículo 21 del Decreto 1295 de 1994 pues, según su exegesis, los mismos exigían a la Embajada direccionar a los trabajadores presuntas víctimas de acoso laboral, a que acudieran a la jurisdicción ordinaria laboral y le negaban la posibilidad de tomar medidas preventivas, so pena de perder la facultad de terminar el vínculo laboral del presunto victimario aduciendo una justa causa. Esto contraviene los artículos mencionados y todo el espíritu que subyace a la Ley 1010 y a los demás principios y normas que regulan el acoso laboral, pues todos buscan que sea el empleador quién primero trate de solucionar los conflictos que se producen internamente (Cuaderno digital de la Corte).

VII. RÉPLICA

Paula Andrea Morales opone que el cargo dirigido por la vía directa supone la aceptación de las conclusiones fáctica del fallador, empero, el impugnante centra su argumentación a una lectura parcial de la fundamentación, sin referirse totalmente al fondo de la decisión.

Menciona que, ignora el recurrente al formular el cargo, que debió atacar todo el raciocinio del Tribunal al emitir la sentencia, para demostrar la interpretación errónea de la ley que aplica al caso concreto y no el sesgado tema que presenta, puesto que, en su criterio, ni siquiera se acerca a lo que en verdad la segunda instancia analizó para confirmar la decisión de la primera, en el sentido que, el despido fue injusto al no demostrarse con pruebas los hechos que endilgaron a la actora para terminar el contrato, indicando el colegiado que no pasaron de ser enunciativos, sin demostración.

Precisa que, la fijación del litigio se determinó en estudiar si existió justa causa para la terminación del vínculo contractual, conforme carta de terminación presentada por la demandada a la actora, en donde se describieron los hechos que supuestamente justificaban su actuar y que era su deber probar, lo cual no hizo (Cuaderno digital de la Corte).

VIII. CARGO SEGUNDO

Señala,

> Acuso la sentencia proferida por la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, [...], por violación directa de la ley sustancial laboral del orden nacional por falta de aplicación (infracción directa) de los artículos 13 y 14 de la Resolución número 2646 de fecha 17 de julio de 2008, y artículos 6° y 11 de la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012.

Argumenta que, la Resolución n.° 2646 de 2008 define las responsabilidades de los diferentes actores en la identificación, evaluación, prevención y monitoreo de la exposición a los factores de riesgo psicosocial, así como el estudio y determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional, las cuales se encuentran íntimamente ligadas con las conductas de acoso laboral.

Agrega que, teniendo en cuenta lo definido en el artículo 13 de la Resolución 2646 de 2008 sobre las responsabilidad de los empleadores en la intervención de los factores psicosociales, el Ministerio de Protección Social consideró prioritario definir los procedimientos para la intervención de

estos factores de riesgo, para lo cual diseñó un protocolo que incluye la guía técnica para el arbitraje y control de factores de riesgos, en los que se incluyen directrices específicas frente al *«burn-out»*, acoso psicológico, manejo del duelo, estrés postraumático, estrés agudo, depresión, entre otros.

Explica que, gracias a las disposiciones de la Resolución n.° 2646 de 2008, las empresas se encuentran realizando procesos de evaluación, utilizando instrumentos y metodologías según la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales como referentes técnicos obligatorios para la identificación, evaluación e intervención de los componentes a través de la batería de instrumentos para la valoración de factores que se han venido desarrollando a través de disposiciones reglamentarias complementarias.

Especifica que dicha norma, en los literales 1.3 y 1.4, de su artículo 14, estipuló como medida preventiva para los empleadores: *«Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo»* y *«Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situación de acoso laboral»*.

Esboza que, conforme a lo dicho, las actuaciones llevadas a cabo por la embajada para la búsqueda de soluciones a través de la implementación de un programa de *coaching* individual y de equipo para fortalecer las competencias de la líder, esto es, la demandante y de su núcleo de trabajo para el logro de la efectividad en la comunicación y armonía, previo a la toma de cualquier determinación disciplinaria, forman parte de las actividades preventivas que la Resolución n.° 2648 de 2012 impone a los empleadores realizar según numerales 1.3 y 1.4 del artículo 14.

Asegura que, así, al revelarse el *ad quem* contra la aplicación de estas disposiciones normativas, o simplemente al ignorar su existencia y no aplicarlas, consideró que la realización de los programas de *coaching* individual y de equipo que recibieron la promotora del litigio y sus subalternos (situación que se encuentra probada en el proceso y que, por la vía seleccionada de ataque en casación, no se discuten) constituyeron una condonación, de parte de la embajada, de las conductas que la accionante venía llevando a cabo.

Sostiene que, de haber aplicado las fuentes normativas que se acusan como no aplicadas, el colegiado, hubiera llegado a una conclusión diferente, como es que, la embajada no perdonó a la demandante con su actuar, sino que simplemente puso emprendió una serie de medidas legalmente obligatorias para prevenir la materialización de

riesgos psicosociales dentro de su fuerza de trabajo. Inclusive después de haberse activado el plan de mejoramiento, nuevamente se presentaron dos graves denuncias sobre la conducta de la actora durante los meses de diciembre de 2012 y enero de 2013 y una renuncia aduciendo malos tratos por parte de esta, las cuales sirvieron como base para fundamentar la terminación del contrato de laboral unilateralmente y con justa causa.

Discute que, contrario a lo anterior, la condonación de culpas en términos de esta Sala, según la CSJ SL488-2013, ocurre cuando el empleador no procede inmediatamente o dentro de un plazo razonable a provocar el despido, por lo que se impone entender, en sana lógica, que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta. Sin embargo, eso no fue lo que acaeció en el asunto de autos, en la medida que la toma de medidas preventivas para el rechazo de las prácticas de acoso orientadas a respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo, fueron el resultado de una imposición legal a que se encontraba compelida la embajada y que el *ad quem* dejó de aplicar al momento de resolver el recurso de apelación presentado.

Dice que, en el literal 1.7 del mismo artículo 14, se define como mecanismo de prevención *«Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral»* y, que aquel proceso interno, igualmente constituye una medida correctiva en términos del literal 2.4. del mismo artículo.

Enuncia que, la Resolución n.° 652 de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictaron otras disposiciones, define de forma absolutamente precisa, en su capítulo III, artículo 11, la responsabilidad ante el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral por parte de los empleadores públicos y privados.

Menciona que, de esa forma, incurrió en error jurídico el Tribunal al determinar que la única conducta esperada de la embajada consistía en haber orientado a los trabajadores que manifestaron sentirse víctimas de conductas de acoso, para que se dirigieran al Juez laboral a entablar las acciones correspondientes para la verificación y sanción de las conductas denunciadas, se configura el cargo endilgado, pues dicha decisión se profirió sin tomar en cuenta que según las disposiciones anteriormente relacionadas, la embajada estaba obligada a poner en marcha el funcionamiento del comité de convivencia laboral para prevenir y corregir las conductas que se estaban presentando al interior de su ente a causa de la accionante (Cuaderno digital de la Corte).

IX. RÉPLICA

La accionante discute al cargo, básicamente los mismos planteamientos ventilados para el anterior, en el sentido que, no se atacó el verdadero y completo raciocinio del Tribunal

para tomar la decisión que adoptó al encontrar demostrado que la demandada no probó la ocurrencia de los hechos que endilga en la carta de terminación del contrato de trabajo, solicitando así, la desestimación del ataque (Cuaderno digital de la Corte).

X. CARGO TERCERO

Plantea,

> Acuso la sentencia proferida por la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá […], por violación indirecta de la ley sustancial laboral del orden nacional en la modalidad de la aplicación indebida de los artículos 4° y 7° de la Ley 1010 de 2006 en relación con el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 y los artículos 17, 246, 244, 245 y 246 del Código General del Proceso, derivado de los evidentes y manifiestos errores de hecho en que incurrió el sentenciador de segunda instancia.

Vulneración que funda en la ocurrencia de los siguientes errores de hecho:

> 1. No dar por demostrado, estándolo, que los actos llevados a cabo por la Demandante sí fueron repetidos y públicos, por lo que operó la presunción establecida en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, sin que la Demandante desvirtuara dicha presunción que operó en su contra.
>
> 2. No dar por demostrado, estándolo, que las actas de reuniones llevadas a cabo por las víctimas de acoso laboral son la prueba de sus denuncias de maltrato e intimidación laboral.
>
> 3. No dar por demostrado, estándolo, que los correos electrónicos que remitió María Paula Calvo a Gerencia de Recursos Humanos de fecha 06 de diciembre de 2012 y 07 de enero de 2013, son la prueba de la denuncia por acoso laboral que se interpuso por escrito.
>
> 4. Dar por demostrado, sin estarlo, que sólo hasta el mes de diciembre de 2012 la Embajada puso en marcha un plan de mejoramiento.

5. No dar por demostrado, estándolo, que luego de la puesta en marcha del plan de mejoramiento al equipo y a la Demandante durante el mes de diciembre de 2012, nuevamente se presentaron quejas de acoso laboral.

6. No dar por demostrado, estándolo, que los correos electrónicos que remitió Andrés Moncaleano a Gerencia de Recursos Humanos de fecha 06 y 09 de diciembre de 2012 son la prueba de la denuncia por acoso laboral que se interpuso por escrito.

7. No dar por demostrado, estándolo, que la Embajada implementó las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral adecuadas a la situación generada por la Demandante.

8. No dar por demostrado, estándolo, que luego de la puesta en marcha del plan de mejoramiento a la Demandante, como medida preventiva, ésta no mostró mejoría en su disposición de cambio frente a su actitud, razón por la cual se llevó a cabo la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo de la Demandante.

9. No dar por demostrado, estándolo que la entrevista de salida de la Embajada de Janneth Muñoz de fecha 29 de junio de 2012 elaborada por la Gerencia de Recursos Humanos, constituye la prueba de la motivación de su renuncia.

10. No dar por demostrado, estándolo, que se allegó al plenario el correo electrónico de fecha 18 de diciembre con la renuncia de Hernando Ortega Villamizar por los actos de acoso de la Demandante.

11. No dar por demostrado, estándolo, que el Comité de convivencia laboral de la Embajada concluyó que las conductas de la Demandante eran reiteradas y que, por lo tanto, debía adoptarse una medida correctiva disciplinaria, lo cual fue debidamente acatado por la Embajada.

12. Dar por demostrado, sin estarlo, que la Demandante no conoció de las quejas de acoso laboral presentadas en su contra.

13. No dar por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo de la Demandante terminó con justa causa debidamente comprobada.

Denuncia como pruebas erróneamente valoradas:

1. Carta de terminación de contrato de trabajo con justa causa de fecha 1° de febrero de 2013 (Folios 126 - 129).

2. Entrevista de salida de la Embajada de Janneth Muñoz de fecha 29 de junio de 2012 elaborada por Gerencia de Recursos Humanos (Folios 134, 370-371).

3. Acta de reunión de Gerencia de Recursos Humanos con Andrés Moncaleano de fecha 12 de septiembre de 2012 con informe de maltratos (Folios 137, 373).

4. Acta de reunión de Gerencia de Recursos Humanos con Hernando Villamizar de fecha 14 de septiembre de 2012 con informe de maltratos (Folios 135, 371).

5. Actas de reunión de Gerencia de Recursos Humanos con María Paula Calvo de octubre de 2012 con informe de maltratos (Folio 372).

6. Acta de reunión de Gerencia de Recursos Humanos con Hernando Villamizar de fecha noviembre de 2012 con informe de maltratos (Folio 371-372).

7. Correo electrónico contentivo de declaración de actos de intimidación de Andrés María Pula Calvo a Gerencia de Recursos Humanos de fecha 6 de diciembre de 2012 (Folios 140, 375, 376).

8. Correo electrónico contentivo de declaración de actos de intimidación de Andrés Moncaleano a Gerencia de Recursos Humanos de fecha 6 de diciembre de 2012 (Folios 142, 376-377).

9. Correo electrónico contentivo de queja de acoso laboral de María Paula Calvo a Gerencia de Recursos Humanos de fecha 7 de enero de 2013 (Folios 147, 379-380).

10. Acta de reunión de seguimiento de fecha 09 de diciembre de 2012 entre Andrés Moncaleano y Gerencia de Recursos Humanos (Folio 373-374).

11. Correo electrónico de resumen de acontecimientos de Sandra Ramírez al Comité de Convivencia laboral de fecha 25 de enero de 2013 (Folios 159, 386).

12. Acta de diligencia de descargos de fecha 31 de enero de 2013 (Folio, 358-369).

Y, como dejadas de valorar:

1. Código de Ética de la Embajada (Folios 101,391-392).

2. Anexo A – Términos y condiciones de servicio para el personal local (Folio 85).

3. Proyecto Grupo PMO por LIM Leadership in International Management (Folios 165-181).

4. Correo electrónico de envío de informe del diagnóstico y coaching por LIM LATAM Leadership in Motion de fecha enero de 2013 (Folio 182).

5. Informe del diagnóstico y coaching por LIM LATAM Leadership in Motion de fecha enero de 2013 (Folios 182-190).

6. Correo electrónico de fecha 18 de diciembre de 2012 con motivos de renuncia de Hernando Ortega Villamizar por los actos de acoso de la Demandante (Folios 145, 378).

7. Acta de reunión de apertura de Comité de Convivencia Laboral de fecha 18 de enero de 2013 (Folios 148, 380-381).

8. Acta de Comité de Convivencia Laboral de fecha 28 de enero de 2013 con conclusiones y recomendaciones (Folios 83, 84, 389).

9. Correo electrónico de fecha 28 de enero de 2013 remitido por los miembros del Comité de Convivencia Laboral a Tony Reagan por medio del cual se remitió acta de comité de convivencia laboral de fecha 28 de enero de 2013 con conclusiones y recomendaciones. (Folios 161 – 164 y traducción a Folios 387-388).

10. Correo electrónico de fecha 28 de enero de 2013 de Tony Reagan a la Gerencia de Recursos Humanos y a los miembros del Comité de Convivencia Laboral sobre aceptación de las conclusiones y recomendaciones (Folios 161, 387).

11. Interrogatorio de parte practicado a la Demandante en audiencia de trámite y juzgamiento de que trata el artículo 80 del C.P.T y la SS., de fecha 18 de enero de 2018 (Folio 461).

Alude que, el Tribunal consideró erróneamente que las actas de reuniones obrantes en el expediente daban cuenta de la celebración de reuniones privadas que no constituyen prueba suficiente de las conductas de acoso laboral supuestamente denunciadas, máxime que las personas que participaron de las mismas no comparecieron a testificar dentro del proceso por encontrarse fuera del país y no estar vinculadas con la embajada. Todo lo cual corresponde a una

interpretación tarifada de las probanzas lejos de corresponder al sistema actual de la sana crítica o persuasión racional, en el cual el juzgador debe establecer por sí mismo el valor de ellas con base en las reglas de la lógica, la ciencia y la experiencia.

Reprocha que, el colegiado contravino lo dispuesto en el artículo 176 del CGP, en la medida que se sustrajo del análisis de la documental obrante dentro del expediente por el hecho de que las personas que participaron en las reuniones de denuncia de maltratos o enviaron correos electrónicos relacionados con la misma situación o incluso, la gerente de recursos humanos que tuvo una participación activa dentro de los trámites preventivos y correctivos que se adelantaron por la embajada, no asistieron a rendir testimonio de su dicho.

Sostiene que, de esta forma, se le restó toda fuerza probatoria a la documental que en su momento dichas personas levantaron precisamente para dejar constancia de los acontecimientos y que siendo debidamente aportada dentro del expediente dentro de la oportunidad probatoria correspondiente, y no habiendo sido tachada por ninguna de las partes, fue completamente desechada por el *ad quem* sin mayor argumentación, sustrayéndose de su obligación de estimarlas o valorándolas de forma incorrecta. Lo anterior a pesar de que la documental no fue desconocida ni argüida de falsa por la actora.

Afirma, que el Tribunal incurrió en error de hecho consistente en no haber dado por demostrado que los actos de la demandante fueron repetidos y públicos. Inquiere que, de las actas de reuniones de gerencia de recursos humanos con Andrés Moncaleano, María Paula Calvo y Hernando Villamizar se evidencia que las denuncias allí reflejadas son absolutamente claras, pues se orientan a poner en conocimiento de la embajada los maltratos de que cada una de estas personas estaban siendo víctimas y que precisamente por su posición jerárquica en calidad de subalternos de la promotora del proceso, temían las represalias que esta pudiera tomar, lo que explica su confidencialidad, sin que por ello los actos allí descritos, le resten el carácter de ser conductas públicas y repetidas.

Sugiere que, brilla por su ausencia en la sentencia, fundamento o raciocinio jurídicamente válido que justifique por qué estas actas no sirven como acreditación de las denuncias interpuestas por las víctimas.

Indica que, aceptar la posición jurídica fijada por el fallador de segundo grado implica incorporar una nueva norma procesal en nuestro ordenamiento jurídico en virtud de la cual para que las documentales sean válidas, quienes intervienen en ellas deben acudir en calidad de testigos a los procesos judiciales so pena no ser tenidas en cuenta. Esto demuestra por si sola una clara ilegalidad en la sentencia acusada objeto del presente recurso.

Expone que, en cada una de estas actas de reuniones se denunciaron conductas específicas que acreditaban la intimidación, angustia y terror que estas personas estaban padeciendo por cuenta de la demandante. Lo cual se ajusta a la definición de acoso laboral según el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, como todo acto persistente y demostrable, ejercido sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en las labores o inducir a la renuncia del mismo, bajo las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral.

Trascribe un aparte de la entrevista de retiro de la trabajadora Janneth Muñoz de fecha 29 de junio de 2012 elaborada por la Gerencia de Recursos Humanos, para decir constituye la prueba de la motivación de su renuncia, cuando expresó:

> ¿Por qué está dejando la organización?
>
> Porque siento que trabajé mejor hasta hace 3 meses. Ahora es muy difícil porque la administración y gestión del personal ya no están en línea con mis valores. Ella tenía buena relación con Iain, pero su relación con su GL (Paula Morales) es imposible de manejar para ella. Ella considera que la forma en que Paula M se expresa es no asertiva, la forma en la que maneja las situaciones y cómo se expresa la hace sentir incómoda. Una vez ella pidió hablar con Paula M al final del día y su respuesta fue (usted no tiene tiempo para hacer sus cosas, pero sí tiene tiempo para hablar conmigo).

Discute que, contrario a lo indicado por el Tribunal de que no se adjuntaron las renuncias motivadas, sí obra dentro del plenario el correo electrónico de fecha 18 de diciembre de 2012 con la explicación y motivaciones de la renuncia de Hernando Ortega Villamizar por los actos de acoso de la accionante, cuando este dijo:

> Falta de habilidades de comunicación con la gerente de línea de la PMO Paula Morales de Burgh. Micro – manejo de la Gerente de Línea de la PMO Paula Morales de Burgh. El comportamiento y la forma en que la Gerente de Línea de la PMO Paula Morales de Burgh trata a los compañeros del equipo de la PMO no es apropiado a nivel de una embajada. Ella usualmente habla con un tono agresivo y crea situaciones que no son apropiadas para un ambiente de trabajo.

Acota que, por otro lado, los correos electrónicos que remitieron tanto María Paula Calvo al área de Recursos Humanos de fecha 6 de diciembre de 2012 y 7 de enero de 2013 y Andrés Moncaleano al área de recursos humanos de fecha 6 de diciembre de 2012 son la demostración de la denuncia por acoso laboral que se interpuso por escrito por parte de estas personas y no de simples correos de clima laboral como si se hubieran presentado descontextualizados o en términos generales como lo concluyó el sentenciador, indicando que los correos mencionados expresan con claridad la intención de que se le otorgara a dichas denuncias, el tratamiento que legalmente correspondía ante el comité de convivencia laboral, citando algunos apartes de cada uno.

Refiere que la embajada, una vez recibió la comunicación formal de las denuncias, puso en marcha el

procedimiento correctivo necesario tras haber agotado un plan de mejoramiento preventivo, no desde el mes de diciembre de 2012 como erróneamente lo concluyó el Tribunal, sino desde el mes de octubre del mismo año, pues lo cierto es que antes de la puesta en marcha del plan denominado *Performance Improvement Procedure*, esto es, durante los meses de octubre y noviembre, se llevaron a cabo diferentes reuniones de desempeño con el equipo de la accionante para la búsqueda de soluciones y la implementación de un programa de coaching individual y de equipo, para fortalecer las competencias de la actora y de su equipo para el logro de la efectividad en la comunicación y armonía del Equipo PMO, quedando lo en su entender, materializados los errores de hecho 3º y 4º.

Relata que, pese a ello, el 15 de noviembre de 2012 Hernando Villamizar, miembro del equipo de la demandante, presentó su renuncia argumentando haber sido objeto de conductas constitutivas de acoso ejercidas por ella. Igualmente, después de haber puesto en marcha el plan de mejoramiento, otros miembros del equipo antes dicho, presentaron las demás denuncias, como fue el caso de Andrés Moncaleano y María Paula Calvo, lo que evidenció que las medidas preventivas adoptadas no estaban arrojando mayores resultados, tal como se concluyó en el Informe del diagnóstico y coaching por *LIM LATAM leadership in motion* del mes de enero del año 2013. Bastando revisar el informe, que nunca fue tachado de falso, para poder dar por demostrado que luego de la puesta en marcha del plan se presentaron nuevas quejas contra la accionante.

Manifiesta que, la valoración integral y consonante de los medios de prueba previamente referidos, indefectiblemente llevaba a concluir que incluso no sólo las víctimas de los actos, sino todo el equipo en su conjunto, evidenciaron las conductas cometidas por la demandante con cada uno de ellos y en presencia de los demás. Adicionalmente, un tercero imparcial también lo pudo verificar, pues se aportaron al expediente los resultados del informe de diagnóstico *de LIM LATAM Leadership in Motion* del mes de enero del año 2013, remitidos por el señor Mauricio Cárdenas, director regional para Latinoamérica, mediante correo electrónico de fecha 30 de enero de 2013 en el que participó su equipo de consultores integrado por Bregoña Castro, Julieta Castro y Mauricio Cárdenas quienes indicaron en sus conclusiones, lo siguiente:

> "Dificultades en la comunicación y en la forma de dar feedback. Sus colaboradores la califican como una persona que tiene muchos problemas de comunicación. No sabe explicar las cosas y asume que la gente le entendió, siempre dice "yo te dije…" "no oye las preguntas que le hacemos", uno no puede expresar sus dudas. "las veces que he intentado hablar ha sido un caos, cuando deja de hablar, su lenguaje corporal es agresivo y hace comentarios humillantes (yo sé que usted no puede comprender esto… eres muy despistado… no tienes los conocimientos…¿Sabes sumar y restar?).
>
> Falta de tolerancia y respeto a la dignidad de las personas. (A un compañero le dijo que era un inútil y frente al público amenazó con despedirlo") Ridiculiza las situaciones ("Así,- melodiosa ¿Es como quiere que te hable?). Muchas veces nos desautoriza frente a los implantadores. "Maltrata a la gente, la humilla delante de los demás, la grita, la irrespeta, la amenaza".
>
> "Durante el mes de diciembre de 2012 el equipo de consultores de LIM se entrevistó con todos los miembros del equipo de PMO y con la entonces líder del equipo. A continuación, los resultados más destacados:

> (…)
> Sistemáticamente la líder ejerció control detallado sobre las labores de sus colaboradores, incluyendo la forma como se redactaban emails y a quien se los dirigían.
>
> La líder se quejaba con frecuencia de la "mala gestión" de sus colaboradores y los trataba como asistentes, desaprovechando la experiencia profesional que había ameritado su contratación.
>
> La líder calificaba las reclamaciones de sus colaboradores como "sensiblerías" y no las tenía en cuenta.
>
> Al recibir feedback de parte del jefe de la misión acerca de la insatisfacción que sus comportamientos le estaban causando a sus colaboradores, la líder cambió temporalmente, moderando su estilo de control detallado, desvalorizador de las capacidades profesionales de sus colaboradores e irrespetuoso en el uso de la palabra y el poder; ese cambio no fue duradero.
>
> El nivel de desmotivación de los integrantes del equipo de PMO ha sido tal que las cinco personas que originalmente fueron contratadas (una de las cuales estaba solo medio tiempo), tres ya renunciaron y las otras dos, una está buscando activamente otro trabajo fuera de la embajada".

Asevera que, Tribunal incurrió en los errores de hecho endilgados, en la medida que no dio por demostrado, estando debidamente acreditado dentro del expediente, que las conductas de la demandante fueron reiteradas y públicas, tal como se puede extraer de todas las documentales enlistadas, lo que se reflejó en conjunto según el informe final de diagnóstico y *coaching*, lo que estructuró innegablemente que la segunda instancia aplicara indebidamente los artículos citados en la proposición jurídica, haciéndose en su criterio evidente que, en el caso bajo estudio, la presunción establecida en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006 operó plenamente, pues se acreditaron las conductas enlistadas en los numerales c) d) y f) de la norma.

Esgrime que, si bien dicha presunción admite prueba en contrario, no se fundamentó en la sentencia impugnada una sola que contradijera el contenido de las documentales obrantes en el expediente ya que ni siquiera la misma demandante ejerció actividad probatoria alguna tendiente a acreditar la inexistencia o falta de veracidad de las acusaciones plasmadas en los distintos documentos dejados de valorar y valorados incorrectamente.

Cita la sentencia CC C-780-2008 por medio de la cual declaró la exequibilidad del artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, para memorar que en esa oportunidad la Corte Constitucional destacó que quien es denunciado por haber desplegado presuntamente alguna de las conductas que configuran acoso aun cuando lo haya hecho de manera reiterada y pública, tiene la posibilidad, dentro del proceso, ya sea judicial o disciplinario, de controvertir las pruebas en aras de demostrar que los hechos que dieron lugar a tal no ocurrieron o que, en caso de haberlo tenido, no configuran la conducta. Sin embargo, la actora no desplegó ninguna actividad probatoria al respecto, por lo que la presunción que operó no fue desvirtuada por quien le asistía interés en hacerlo.

Adiciona que, en la sentencia acusada no se valoró el acta del comité de convivencia laboral de la embajada de fecha 28 de enero de 2013, por medio del cual se concluyó que las conductas de la demandante eran reiteradas, lo que, considera, constituye una circunstancia agravante de conformidad con lo previsto en el literal a) del artículo 4° de

la Ley 1010 de 2006 y, por lo tanto, debía adoptarse una medida correctiva disciplinaria, lo cual fue debidamente acatado por la embajada citando a diligencia de descargos a la accionante, en la que se pudo constatar una actitud completamente confrontadora y sin otorgar justificaciones o explicaciones precisas en relación con cada una de las preguntas que se le hicieron sobre su actitud, expresiones y mal clima laboral generado por ella en su área de trabajo.

Destaca que, a pesar de que la accionante manifestó desconocer las quejas, lo cierto es que sí las conocía, porque ella aceptó, tanto en diligencia de descargos como en el interrogatorio de parte que sí había sido citada y escuchada por parte del comité de convivencia laboral en relación con las quejas de acoso que fueron presentadas en su contra, luego, si esto es así, para ser escuchada, debía conocer las acusaciones previas que habían sido presentadas. Además, porque la siempre evadía las respuestas a las preguntas que el panel disciplinario le realizó, poniendo de presentes confusiones idiomáticas relacionadas entre las palabras *quejas* y *alegaciones* o *acusaciones* para indicar que, si no eran quejas como tal, entonces ella no las conocía, pero en cuanto a las acusaciones, sí sabía y conocía de la existencia de éstas.

Anota que, basta leer el acta de la diligencia de descargos para ver que, a través de su actitud desobligante, se amparó en un tecnicismo sin sentido alguno para decir que ella no conocía de quejas como tal sino de presuntas acusaciones, demostrando no solo mala fe de parte de la

trabajadora sino también el hecho que *ad quem* inexplicablemente desconoció, que la actora si conocía sobre el malestar que existía dentro de su equipo, así como las alegaciones de conductas constitutivas de acoso.

Increpa que, conforme todo expresado, la embajada sí acreditó la violación grave de las prohibiciones y obligaciones especiales de la actora según lo previsto en el numeral 6° del artículo 62 del CST. Así mismo, que las obligaciones de la trabajadora se hallaban plasmadas en diferentes instrumentos que formaban un todo contractual y reglamentario en los cuáles se establecieron las medidas preventivas de conductas de acoso laboral que no fueron valoradas por el Tribunal para valorar la justeza del despido.

Describió estos como, la carta de nombramiento del 1° de junio de 1990 en sus anexos A y B, los cuales reproduce ampliamente.

Insiste que, en el expediente está probado que la accionante incurrió no en uno sino en varios actos en contra sus subalternos, que la embajada le dio la oportunidad de corregir sus errores y, que no obstante ello, continuó con sus mismos comportamientos, los cuales derivaron en la presentación de nuevas quejas e inclusive en la renuncia de uno de los miembros de su equipo. Y que, con ello también quedó probado que la decisión de terminar el contrato de trabajo no fue injustificada, sino que se basó en una serie de justas causas consistentes en el incumplimiento de las

obligaciones que le correspondían como trabajadora de la embajada (Cuaderno digital de la Corte).

XI. RÉPLICA

Paula Andrea Morales, rechaza la prosperidad del cargo, asegurando que, de la sustentación de este no aparece que la apreciación de las pruebas que el Tribunal hizo, fuera desacertada, pues de ninguna de las acusadas, se evidencia el despliegue de las conductas endilgadas a la demandante en la carta de desvinculación, documento que para el fallador resultó ser de carácter enunciativo, sin acreditación de los hechos.

Sostiene que, adicionalmente, nada se dice con que el Tribunal además consideró que de febrero a diciembre del año previo al despido, la demandada conocedora de los supuestos hechos, inició a través de la oficina de recursos humanos acciones para corregir los supuestos hechos, que terminaron en acompañamiento de coaching, que consideró como perdón de cualquier posible falta, para terminar el contrato de trabajo, un año después de la supuesta ocurrencia de los hechos, que se sumó al raciocinio de no tener pruebas de su ocurrencia, calificando además de inoportuna la acción de terminación del contrato (Cuaderno digital de la Corte).

XII. CARGO CUARTO

Denuncia que la sentencia del Tribunal vulneró la ley sustancial,

> […] por violación indirecta de la ley sustantiva laboral del orden nacional en la modalidad de falta de aplicación del numeral 2° literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 en concordancia con los numerales 1° y 4°del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, derivado de los evidentes y manifiestos errores de hecho en que incurrió el sentenciador de segunda instancia.

Describe como yerros:

1. No dar por demostrado, estándolo, que la Embajada también invocó como justa causa de despido la causal 2° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo tras comprobar los malos tratamientos en que incurrió la Demandante frente a sus subalternos.

2. No dar por demostrado, estándolo, que los malos tratamientos también constituyeron justa causa de despido, aun a pesar de que no alcancen la configuración de actos de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006.

3. Dar por demostrado, sin estarlo, que la Embajada condonó los malos tratos de la Demandante, a pesar de que los mismos tuvieron ocurrencia durante los meses de diciembre de 2012 y enero de 2013 y el despido ocurrió el día 1° de febrero de 2013, dentro de un plazo completamente razonable.

4. No dar por demostrado, estándolo, que en el informe de diagnóstico y coaching por LIM LATAM leadership in motion de fecha enero de 2013, se plasmaron las conclusiones de los actos llevados a cabo por la Demandante durante los meses de diciembre de 2012 y enero de 2013, constitutivos de su despido.

5. No dar por demostrado, estándolo, que las actas de reuniones llevadas a cabo por las víctimas de acoso laboral son la prueba de sus denuncias de maltrato e intimidación laboral, lo cual también se ajusta a la causal de despido de que trata el numeral 2° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

6. No dar por demostrado, estándolo, que los correos electrónicos que remitió María Paula Calvo a Gerencia de Recursos Humanos de fecha 06 de diciembre de 2012 y 07 de enero de 2013 son la prueba de la denuncia de maltratos laborales.

7. No dar por demostrado, estándolo, que luego de la puesta en marcha del plan de mejoramiento al equipo y a la Demandante durante el mes de diciembre de 2012, nuevamente se presentaron nuevas situaciones de maltrato.

8. No dar por demostrado, estándolo, que los correos electrónicos que remitió Andrés Moncaleano a Gerencia de Recursos Humanos de fecha 06 y 09 de diciembre de 2012 son la prueba de la denuncia de maltratos laborales.

9. No dar por demostrado, estándolo, que se allegó al plenario el correo electrónico de fecha 18 de diciembre con la renuncia de Hernando Ortega Villamizar por los actos de maltrato de la Demandante.

Como pruebas erróneamente valoradas:

1. Carta de terminación de contrato de trabajo con justa causa de fecha 1° de febrero de 2013 (Folios 126 - 129).

2. Entrevista de salida de la organización de Janneth Muñoz de fecha 29 de junio de 2012 elaborada por Gerencia de Recursos Humanos (Folios 134, 370-371).

3. Acta de reunión de Gerencia de Recursos Humanos con Andrés Moncaleano de fecha 12 de septiembre de 2012 con informe de maltratos (Folios 137, 373).

4. Acta de reunión de Gerencia de Recursos Humanos con Hernando Villamizar de fecha 14 de septiembre de 2012 con informe de maltratos (Folios 135, 371).

5. Actas de reunión de Gerencia de Recursos Humanos con María Paula Calvo de octubre de 2012 con informe de maltratos (Folio 372).

6. Acta de reunión de Gerencia de Recursos Humanos con Hernando Villamizar de fecha noviembre de 2012 con informe de maltratos (Folio 371-372).

7. Correo electrónico contentivo de declaración de actos de intimidación de Andrés María Pula Calvo a Gerencia de Recursos Humanos de fecha 6 de diciembre de 2012 (Folios 140, 375376).

8. Correo electrónico contentivo de declaración de actos de intimidación de Andrés Moncaleano a Gerencia de Recursos Humanos de fecha 6 de diciembre de 2012. (Folios 142, 376-377).

9. Correo electrónico contentivo de queja de acoso laboral de María Paula Calvo a Gerencia de Recursos Humanos de fecha 7 de enero de 2013 (Folios 147, 379-380).

10. Acta de reunión de seguimiento de fecha 09 de diciembre de 2012 entre Andrés Moncaleano y Gerencia de Recursos Humanos (Folio 373-374).

Y, como dejadas de valorar:

1. Código de Ética de la Embajada (Folios 101,391-392).

2. Anexo A – Términos y condiciones de servicio para el personal local (Folio 85)

3. Proyecto Grupo PMO por LIM Leadership in International Management (Folios 165-181).

4. Correo electrónico de envío de informe del diagnóstico y coaching por LIM LATAM Leadership in Motion de fecha enero de 2013 (Folio 182).

5. Informe del diagnóstico y coaching por LIM LATAM Leadership in Motion de fecha enero de 2013 (Folios 182-190).

6. Correo electrónico de fecha 18 de diciembre de 2012 con motivos de renuncia de Hernando Ortega Villamizar por los actos de acoso de la Demandante (Folios 145, 378).

Para la demostración del cargo afirma que, a sabiendas de que le corresponde al juez del trabajo la determinación sobre la efectiva ocurrencia de los actos de acoso e imponer las sanciones de que trata el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, la embajada en su comunicación de despido invocó adicionalmente la causal de malos tratamientos del literal a) del numeral 2° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, los cuales se acreditaron de forma fehaciente mediante las pruebas que el *ad quem* valoró erróneamente en unos casos y dejó de valorar en otros.

Precisa que, los malos tratamientos, sí en gracia de discusión no alcanzaran la configuración de actos de acoso, sin querer decir que no lo fueran, se materializan por el efecto de proferir cualquier acción orientada a maltratar, por medio de palabras, respuestas y preguntas desobligantes e incluso a través de expresiones, todo lo cual se comprobó que sí ocurrió.

Demuestra lo anterior, el correo electrónico de fecha 18 de diciembre de 2012, que se dejó de valorar por el *ad quem*, el cual contiene la explicación y motivaciones de la renuncia de Hernando Ortega Villamizar. En igual línea señala los correos electrónicos que remitieron tanto María Paula Calvo a la gerencia de recursos humanos de fecha 6 de diciembre de 2012 y 7 de enero de 2013 y Andrés Moncaleano a la misma dependencia, el 6 de diciembre de 2012 que acreditan en su entender, los malos tratos llevados a cabo por la actora, al manifestar sentirse maltratados emocionalmente por el menosprecio de su autoestima y dignidad profesional.

Asegura que, el hecho que el Tribunal, sin además ofrecer justificación siquiera sumaria, haya descartado el estudio de lo contenido en la carta de renuncia y en los correos electrónicos anteriormente referidos, configura el error de hecho endilgado en la medida que el colegiado consideró dichos correos como simples manifestaciones del clima laboral y, al no adentrar en su estudio, omitió darle una lectura completa para así arribar a la conclusión que los

mismos son evidencia fehaciente de los actos de maltrato llevados a cabo por llamante a juicio.

Reprocha de nuevo, el que el colegiado haya renunciado a la valoración probatoria de estos documentos sustentado en el hecho que las personas allí involucradas no se hicieron presentes en el proceso para rendir su testimonio. Contraviniendo con ello las normas sustanciales y procesales que rigen las relaciones laborales y que permiten a los operadores de justicia analizar las probanzas que no han sido tachadas como falsas. Por lo que, de haberse valorados, la conclusión del hubiera sido que en efecto si existió justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Reitera que, aunque se aportaron al expediente los resultados del informe de diagnóstico de *LIM LATAM Leadership in Motion* de enero de 2013 remitidos por Mauricio Cárdenas, director regional para Latinoamérica, mediante correo electrónico de 30 de enero de 2013, en el que participó su equipo de consultores integrado por Bregoña Castro, Julieta Castro y el Mauricio Cárdenas, todos ellos personas independientes y ajenas a la relación, dicha medio no fue tenida en cuenta por el Tribunal, sin ofrecer ninguna razón para ello.

En lo restante, repite los análisis presentados en el cargo anterior sobre el mismo, haciendo referencia a las sentencias de esta Sala CSJ SL, 27 nov. 2000, rad. 14705 y CSJ SL, 2 mar. 2009, rad. 30911, para decir que, el Tribunal incurrió en los errores de hecho endilgados, en la medida que

no dio por demostrado, estando debidamente acreditado dentro del expediente, que las conductas de la demandante configuraron la causal de malos tratamientos a que se refiere el numeral 2° del literal a) del CST, independientemente de su gravedad o que dichas conductas adquirieran o no la categoría de actos constitutivos de acoso laboral y más relevante aún, dichas conductas tuvieron ocurrencias durante los meses de diciembre de 2012 y enero de 2013, por lo que la terminación del contrato de trabajo con justa causa llevada a cabo por la embajada se configuró dentro de un plazo absolutamente razonable el día 1° de febrero de 2013, lo que permite concluir que no se condonaron las faltas, como erradamente concluyó el *ad quem* en la sentencia acusada (Cuaderno digital de la Corte).

XIII. RÉPLICA

La promotora del proceso opone al cargo los mismos argumentos aducidos al anterior, por lo cual, no se reproducirán (Cuaderno digital de la Corte).

XIV. CARGO QUINTO

Menciona,

> Acuso la sentencia proferida por la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá [...], por violación indirecta de la ley sustantiva laboral del orden nacional, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 38, 39 46, 47 y 55 del Código Sustantivo del Trabajo.

Presenta como error:

Dar por demostrado, sin estarlo, que las partes modificaron el periodo inicial de duración del contrato de trabajo de término indefinido a término fijo.

Ello, a partir de la errónea valoración de:

1. Contrato de trabajo de fecha 25 de julio de 2012

Esboza que el Tribunal interpretó erróneamente las normas denunciadas en la medida que el contrato inicialmente acordado por las partes se celebró en forma verbal, por cuanto sólo tiempo después fue elevado por escrito tal como consta en la fecha impuesta en el escrito del 25 de julio de 2012, sin haberse hecho mención alguna a la modificación del tiempo de duración que inicialmente nació como a término indefinido, de conformidad con las previsiones del numeral 1° del artículo 47 del CST.

Discute que, el colegiado arribó a la conclusión de que cuando las partes elevaron el pacto por escrito lo hicieron como una modificación al plazo inicialmente pactado, lo cual no se evidencia que haya sido esa la voluntad de las partes, por lo que no es dable presumir sobre la intención de las partes cuando en el contrato de trabajo no aparece dicha mención.

De manera que, habiéndose originado la contratación desde sus inicios sin estipulación a duración fija, ni por obra o labor o para un trabajo ocasional, siguió siendo a término indefinido (Cuaderno digital de la Corte).

XV. RÉPLICA

Paula Andrea Morales, indica que, el cargo no ataca para nada las razones que el Tribunal tuvo en cuenta para proferir la decisión en este aspecto, partiendo ese raciocinio de la aceptación en confesión por parte de la demandada al responder los hechos de la demanda sobre la modalidad contractual y fecha de inicio, así como su término, hecho que consideró estaba excluido del debate probatorio desde la fijación del litigio, al haber sido aceptado por las partes y que el juzgado de primera instancia ignoró, sumado a que para el colegiado no era ilegal disponer en escrito las formas contractuales en la libertad contractual de convenir, como en efecto indica en la sentencia, cuando las partes por escrito dispusieron los términos contractuales desde inicio a su terminación (Cuaderno digital de la Corte).

XVI. CONSIDERACIONES

El Tribunal fundó su decisión de confirmar la decisión de primer grado en relación a la procedencia de la indemnización por despido injusto de Paula Andrea Morales, en que la Embajada del Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte no probó la existencia de los actos de acoso laboral por los cuales fue desvinculada la trabajadora, según la carta de terminación del contrato, aduciendo que, si bien se hizo una descripción del ejercicio de los mismos por parte de ella en contra de sus subalternos, las conductas atribuidas carecieron de sustento probatorio, a partir de los siguientes razonamientos:

i) que entre las partes medió un contrato de trabajo a término fijo de tres años, iniciado el 1º de mayo de 2012 y terminado unilateralmente por la embajada el 1º de febrero de 2013.

ii) que cuando se trata de analizar las justas causas de terminación contractual, compete al afectado acreditar el hecho del despido y, al empleador, las justas causas invocadas.

iii) que de parte de Paula Andrea Morales, la carga probatoria se satisfizo, puesto que a folio 126 y siguientes del cuaderno principal, obraba la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 1º de febrero de 2013, en la que, se adujo como causal los actos de acoso laboral en que presuntamente la accionante incurrió respecto del personal que tenía a cargo en su condición de líder de equipo, describiendo una serie de quejas y denuncias presentadas por sus subalternos e incluso, manifestando que colaboradores dijeron haber renunciado con base en los malos tratamientos de esta.

iv) que por parte de la Embajada del Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte, la carga de la prueba no fue cumplida, en punto que, si bien, en el escrito de terminación del contrato de trabajo de la demandante se describieron los hechos del presunto acoso a sus subalternos, señalando una serie de eventos y, a Janet Muñoz quien dijo haber renunciado por dicha situación y a

Hernando Villamizar y Andrés Galeano, entre otros, como quejosos e indicando que, las conductas de la accionante fueron repetitivas y públicas, el artículo 7º de la Ley 1010 de 2006 contemplaba una presunción de existencia de actos de acoso.

v) que dicha presunción al ser legal, era objeto de ser desvirtuada por la parte que atribuyera el acto, pero a partir de la demostración de la existencia de los actos de acoso, no bastando para ello las simples manifestaciones de su ocurrencia o las quejas instauradas, pues ello debe tener soporte probatorio.

vi) que la Ley 1010 de 2006, no solo consagra medidas preventivas sino también correctivas, señalando al inspector de trabajo como autoridad para poner en conocimiento los hechos y al juez laboral como competente para la toma de medidas pertinentes, por lo que, si los trabajadores afectados no acudieron a estos, debió la jefe de recursos humanos de la embajada como receptora de las quejas, guiarlos para poner en marcha los mecanismos dispuestos en la ley para ello, en caso de desconocimiento.

vii) que no hubo prueba de conductas ejercidas por la accionante y, menos aún, que las mismas fueren repetidas y públicas, porque siempre en la comunicación y antes, se aseguró que los presuntamente afectados acudían a la jefe de recursos humanos a comunicar el acoso.

viii) que las conductas atribuidas en la carta de despido carecieron de sustento probatorio porque, además de que los receptores de los actos de acoso nunca activaron los mecanismos legales para ellos; María Paula Calvo señalada en el documento como víctima no asistió a rendir la declaración decretada con argumentos de no encontrarse en el país ni laborar con la embajada; las cartas de renuncia en las que se adujo como causal de retiro el hostigamiento de Paula Andrea Morales no fueron allegadas; no se citó como testigos a las personas implicadas que así lo señalaron; y, aunque se aportaron informes y correos electrónicos del clima laboral de la embajada, ellos no fueron claros ni dieron certeza sobre la conducta de la accionante.

ix) que de la diligencia de descargos de la actora solo se podía inferir que ella manifestó desconocer las quejas en su contra; y,

x) que frente a las fechas que se adujeron en la comunicación de despido, hubo condonación de culpas por parte de la embajada, por lo cual, no podía tenerse como oportuno este, dado que, presuntamente la demandante ingresó a laborar en junio, un mes después renuncia alguien por presuntos actos de acoso, luego, en agosto otro, septiembre también y, en octubre y noviembre se hicieron reuniones para mejorar, presentándose otra renuncia en noviembre, poniéndose en marcha el plan de mejoramiento solo hasta diciembre.

Así las cosas, vista la inconformidad de la censura en lo que corresponde al *cargo primero* enderezado por la vía directa, encuentra la Sala que no asiste razón a la impugnación, puesto que, si bien, plantea que el Tribunal incurrió en error interpretativo al considerar que si en verdad los subalternos de la accionante sentían que eran víctimas, debieron haber acudido a la jurisdicción laboral y no, como lo hicieron, en forma directa a la embajada mediante la gerente de recursos humanos Sandra Ramos o el comité de convivencia laboral y que, si del caso fuera que los afectados no conocían las normas legales, la encargada de recursos humanos debió ponerles en conocimiento las herramientas con que contaban, para esta Corporación, el análisis del sentenciador se expresó fue en el marco de la descripción normativa de la Ley 1010 de 2006 y su alcance y no, como se quiere hacer ver, que fuera el procedimiento que debió acatar la embajada.

Ello se hace diáfano si se tiene en cuenta que la segunda instancia, para dar solución a los problemas jurídicos propuestos, parte de la premisa principal de que, al ser los presuntos actos de acoso ejercidos por Paula Andrea Morales en contra de sus compañeros la causa que originó la desvinculación de la demandante en forma unilateral según el escrito de terminación del contrato de trabajo, era necesario que la demandada hubiere demostrado probatoriamente la ocurrencia de las conductas, lo que no sucedió (minuto 11: 53 del audio de segunda instancia), desde la posibilidad de desvirtuar la presunción legal del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, hilvanando de allí la

carencia de sustento probatorio en relación a la inacción de los receptores de los actos en punto a la activación de los mecanismos legales con que contaban y, la pasividad procesal de la accionada por no lograr que María Paula Calvo señalada en la comunicación de despido como víctima de la demandante rindiera declaración en el marco de la litis, unido a la circunstancia de no allegar tampoco las cartas de renuncia del personal que atribuía su decisión a los actos de Paula Andrea Morales, ni citar como testigos los restantes subalternos de la actora, descartando la eficacia de los correos electrónicos aducidos (minuto 11:53 a 13:28 del audio de segunda instancia).

No desconoce la Sala con lo expuesto que, como lo indica la recurrente, sean importantes para el clima laboral el que en términos de los artículos 9º y 12 de la Ley 1010 de 2006 se haya previsto que las empresas en sus reglamentos internos de trabajo deban contemplar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral y que, por lo mismo la omisión de ello, conforme a las normas, se pueda constituir una tolerancia a las situaciones, por lo cual, era adecuado, en primer término, atender las quejas de los trabajadores y tomar medidas antes que, remitirlos al conocimiento del juez laboral. Empero, entendido en su contexto el trasfondo del asunto, se insiste que la acotación del Tribunal frente al accionar de los afectados, aunque no fue el más afortunado, estuvo dirigido a fundamentar la falta de sustento probatorio de las conductas aducidas como causal de despido, complementado con las conclusiones fácticas antes dichas, mismas que a minuto 13:23, empató con la valoración de la

diligencia de descargos de parte de la accionante (f.° 264 a 283) para decir que de ella solo se podía inferir que la actora manifestó desconocer la existencia de quejas en su contra como legítimo derecho a la defensa.

Ahora bien, en lo tocante a la *segunda parte del cargo primero y la alegación del segundo*, también por la senda de puro derecho, orientados a discutir que no hubo condonación de culpas, reseña la Sala que el colegiado confirmó la conclusión del *a quo*, luego de valorar que con apoyo en el escrito de terminación del contrato de trabajo se invocó que la demandante tras entrar a laborar, un mes después:

> […] renunció alguien presuntamente por acoso, en agosto se presentó otra queja, septiembre otra, en octubre y noviembre según lo dicho, se hacen reuniones para mejorar, en noviembre otro trabajador renuncia, pero inexplicablemente en diciembre, la empresa solo decide poner en marcha un plan de mejoramiento, lo que ha sido considerado por la Corte en los términos de la sentencia […] [CSJ SL488-2013], como un despido no oportuno, lo que supone una condonación de culpas» (minuto 14:14 y siguientes del audio de segunda instancia).

Por tanto, no tiene cabida la discusión que se propone por el sendero de puro derecho, de sí, la puesta en marcha del plan de mejoramiento del clima laboral que involucraba sesiones de entrenamiento profesional o *coaching* constituye o no una condonación por parte del empleador, puesto que aquí lo que se reprochó fue la falta de inmediatez entre el conocimiento que tuvo la embajada de los presuntos actos ejercidos por la demandante a sus subordinados un mes después de su vinculación (junio 2012) y la implementación del plan de mejoramiento 6 meses después, esto es,

diciembre del mismo año, lo cual, en modo alguno puede estructurar un error interpretativo (cargo primero) o de falta de aplicación de la ley (cargo segundo), como se sostiene.

Asociado con lo anterior, de la verificación de los medios probatorios que en el *cargo tercero* se acusan como dejadas de valorar y apreciadas con error, se halla que:

***i)* En lo atinente a que no se diera por probado que los actos llevados a cabo por Paula Andrea Morales fueron públicos y repetitivos. Además, que las actas de reuniones con las víctimas fueron prueba de las denuncias de acoso.**

De la constatación de las probanzas denunciadas como erróneamente apreciadas, relacionadas con la acreditación de la existencia de las quejas en contra de la demandante, comprueba la Sala que no pudo incurrir en error el Tribunal en la equivocada valoración de las actas de reuniones de la gerente de recursos humanos Sandra Ramírez con los trabajadores afectados, puesto que, de una parte, el sentenciador no las tuvo en cuenta en su decisión y, de otra, si del caso fuera, se verifica que las mismas no contienen rúbrica alguna de los quejosos que permita a esta Sala comprobar la realidad de los hechos, más allá que el dicho de la embajada representada en ese escenario por la directora de dicho departamento quien si estampa su firma respectiva, por lo que los documentos acusados en sí mismos, solo expresan por una sola de las partes a modo de relato, hechos que le favorecen, recordándosele a la censura, que esta Corte

según lo explicado en las sentencias CSJ SL, 4 sep. 2002, rad. 16168; CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 31637; CSJ SL2168-2019; CSJ SL1980 2019; CSJ SL2254-2019; CSJ SL469-2019 y CSJ SL194-2019, ha dicho que le está vedado a las partes construir su propia prueba.

Lo explicado se hace latente en las documentales que la censora identifica como: *i)* Entrevista de salida de la Embajada de Janneth Muñoz de fecha 29 de junio de 2012 elaborada por gerencia de recursos humanos (f.° 134, 370-371); *ii)* Acta de reunión de gerencia de recursos humanos con Andrés Moncaleano de fecha 12 de septiembre de 2012 con informe de maltratos (f.° 137, 373); *iii)* Acta de reunión de gerencia de recursos humanos con Hernando Villamizar de fecha 14 de septiembre de 2012 (f.° 135, 371); *iv)* Actas de reunión de gerencia de recursos humanos con María Paula Calvo de octubre de 2012 (f.° 372); *v)* Acta de reunión de gerencia de recursos humanos con Hernando Villamizar de fecha noviembre de 2012 (f.° 371-372); y, *vi)* Acta de reunión de seguimiento de fecha 09 de diciembre de 2012 entre Andrés Moncaleano y gerencia de recursos humanos (f.° 373-374). Documentales que, en todo caso, pese a la designación que de ellas hace la recurrente, atienden es a una descripción unilateral de la gerente de recursos humanos de las situaciones.

Unido a lo anterior, de tal circunstancia igualmente es posible advertir que, si bien los documentos refieren a entrevistas de trabajadores realizadas en los meses de junio, septiembre, octubre y noviembre de 2012 expresando

dificultades de relacionamiento con la accionante en el ámbito laboral, de ellos no se decanta que se le haya iniciado a partir de allí una investigación interna a la demandante, dirigida a corroborar la veracidad de tales hechos, ni tampoco que se le hubiera puesto en conocimiento la situación o se le llamara la atención con fines de mitigar los hechos de acoso a sus subalternos y si, por el contrario, que la gerente de recursos humanos, Sandra Ramírez, conservó una inacción al respecto, misma que solo activó hasta que remitió al superior de la encartada, Tony Reagan, un correo electrónico el 11 de diciembre de 2012 con fines de poner en conocimiento las quejas escritas por actos ocurridos tan solo el 5 y 6 del mismo mes y año.

Ello cuando a folio 374 se lee:

> Hola Tony, me gustaría compartir con usted la información que he recibido la última semana acerca del equipo PMO. He recibido 3 quejas sobre el comportamiento de Paula entre el jueves y el 6 de diciembre.
>
> Mi preocupación es que con la intervención acordada, que considero valiosa y necesaria, estoy muy preocupada por un posible comportamiento de intimidación que no puede estar necesariamente relacionado con las etapas del equipo de desarrollo o las habilidades de Liderazgo sino más bien con una actitud personal negativa hacia su equipo e interesados externos.
>
> Las quejas que he recibido fueron de:
>
> 1. María Paula (ver correo electrónico más adelante).
> 2. Andrés Moncaleano (ver correo electrónico más adelante).
> 3. Hernando Villamizar (oral).
> 4. Tengo una conversación pendiente con Iain quien también se me acercó la semana pasada.
>
> […].

Correos electrónicos adjuntos que corresponden a los enviados por María Paula Calvo y Andrés Moncaleano a la Gerencia de Recursos Humanos en el mes de diciembre de 2012, según los folios 140, 142, 375, 376 y 377 del cuaderno principal, acusados como erróneamente valorados y que, como bien lo menciona Sandra Ramírez, atienden a quejas escritas por comportamientos de la demandante los días 5 y 6 de diciembre de 2012.

Por lo cual, en contexto, no puede decantarse que, de la valoración de las entrevistas antes mencionadas así como de los correos electrónicos denunciados, se pueda extractar que los hechos aludidos en la carta de despido hayan contado con sustento probatorio como lo descartó el Tribunal, ni desvirtúan el dicho de Paula Andrea Morales en el marco de su interrogatorio de parte y diligencia de descargos en relación a que no tuvo conocimiento de las quejas que en su contra cursaban desde el mes de junio de 2012 y menos aún que, sus conductas con el personal a su cargo fueren públicas y repetitivas, puesto que su ocurrencia no quedó registrada más allá que en la descripción escrita de la embajada respecto de las reuniones privadas de los trabajadores afectados con la gerente de recursos humanos a modo de acta, siendo que dicha funcionaria, contando con los mecanismos para activar la ruta correspondiente ante el empleador, le bastó tan solo con dejar registradas las constancias de folios 131, 134, 135, 137, 370, 371, 372 y 373, sin que procesalmente pudieran ser ratificadas por los afectados como lo concluyó el colegiado, al no ser llamados

como testigos, ni tampoco existir otro medio probatorio que acreditara su dicho.

Igual situación se presenta con el correo electrónico de Hernando Ortega Villamizar allegado el 18 de diciembre de 2012 a Sandra Ramírez, obrante a folios 378, denunciado por falta de apreciación.

En consecuencia, no es posible estructurar los errores de hecho 1º, 2º, 3º, 6º, 9º y 10 del cargo tercero, con la aclaración a la recurrente que la carga de la prueba para desvirtuar la presunción legal del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006 en este caso, no correspondía a la accionante como se plantea en el primero de los errores, lo que, en todo caso es un asunto de puro derecho que debió plantearse por la vía directa.

***ii)* En lo atinente a que la embajada implementó las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral adecuadas a la situación generada por la demandante**

Debe recordarse que la competencia de esta Sala en materia de acoso laboral conforme a los lineamientos de la Ley 1010 de 2006 se encuentra limitada únicamente a verificar las consecuencias del despido con ocasión de dichas conductas, más no, la existencia de las mismas y menos aún si el empleador implementó las medidas preventivas y correctivas adecuadas, puesto que, bajo la órbita ordinaria no es posible conocer del trámite de los procesos especiales

de acoso laboral consagrado en la Ley 1010 de 2006 y su régimen sancionatorio (CSJ SL17063-2017).

Desde esa perspectiva, el análisis de las pruebas acusadas en casación, debe abordarse desde su idoneidad para acreditar si la accionante cometió o no las faltas que se le imputaron como generadoras de la terminación contractual, lo que releva a esta Corte de contestar el 7º error de hecho del cargo tercero.

***iii)* Idoneidad para acreditar si la accionante cometió o no las faltas que se le imputaron como generadoras de la terminación del contrato de trabajo**

Dejando en claro lo expuesto, se tiene que la Embajada del Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte, en el escrito de finalización unilateral del vínculo, invocando como justa causa lo dispuesto en los numerales 2º y 6º del literal a) del artículo 62 del CST, subrogado por el 7º del Decreto 2351 de 1965, manifestó como razones en folios 30 a 33 y 126 a 129 del cuaderno principal:

> 1. El día 1 de mayo Usted ingresó a trabajar a la Embajada como Technical Coorperation Manager subsecuentemente nombrada como Líder del Equipo PMO, en virtud a su experiencia en cargo gerenciales en los que incluía el manejo de personal.
>
> 2. En desarrollo de su relación laboral, las personas que estaban a su cargo empezaron a su inconformidad al Departamento de Recursos Humanos en relación con el maltrato continuo que usted ejercía sobre ellos.
>
> 3. Con ocasión a dicha situación, el día 29 de junio de 2012 la señora Janet Muñoz, Analista de equipo, presentó carta de renuncia, argumentando que su retiro se debió en parte a los

maltratos ejercidos por usted, estableciendo que su manejo de personal iba en contravía de sus valores. De igual forma afirmó que se sentía intimidada por Usted y que por ende había perdido su tranquilidad lo que le impedía seguir trabajando en la Embajada.

4. Como consecuencia del retiro de la señora Muñoz, el día 13 de agosto de 2012 ingresó el señor Hernando Villamizar a trabajar en el equipo de PMO de la Embajada, Posteriormente y cerca cumplir un mes de su ingreso a trabajar a la Embajada, el citado señor se reunió con la señora Sandra Ramírez, Gerente de Recursos Humanos, para hablar sobre las dificultades que tenía c Usted, para lo cual manifestó que se encontraba desmotivado con su trabajo y maltratado profesionalmente como consecuencia de su trato hacia él.

5. El 12 de septiembre de 2012, el señor Andrés Moncaleano, analista financiero de su equipo presentó una queja en su contra por su mal trato hacia él, por medio de la cual manifiesta que Usted que es agresiva, y poco conciliadora y receptiva. Así mismo, afirmó que intentó hablar con Usted sobre su relación, pero que ello no había generado ningún cambio al respecto. Como consecuencia de dicha reunión, la señora Sandra Ramírez le solicitó al señor Andrés Moncaleano que hablara con Usted sobre las quejas presentadas.

6. En el mes de octubre y noviembre se llevaron a cabo reuniones de desempeño con su Equipo las que se discutieron las quejas y renuncias de los trabajadores a fin de establecer una solución al respecto, sin que dicha reunión haya tenido ningún resultado favorable.

7. Tan inútiles resultaron todos los esfuerzos encaminados a corregir su comportamiento y mejorar la relación con su equipo, que el día 6 de octubre de 2012, la señora María Paula Calvo, miembro de su equipo, acudió a la oficina de Recursos Humanos para presentar una queja verbal como resultado de las grandes dificultades que ha tenido con Usted, para lo cual manifiesta se siente maltratada emocionalmente, y que su comportamiento se encuentra a menospreciar l autoestima y dignidad de ella como profesional.

8. Ante la alarmante situación, que con el tiempo se hacía cada vez más grave, el día 10 y 30 de octubre de 2012, el señor Tony Regan, Deputy of Head of Mission, decidió reunirse con Usted para hablar sobre sus resultados y desempeño como líder del Equipo PMO, reuniones en las cuales se habló sobre las quejas recibidas en su contra. Frente a dicha situación, Usted manifestó que era plenamente consciente de las dificultades que estaba teniendo al interior del Equipo PMO, y se comprometía a mejorar.

9. Considerando que Usted había reconocido en dicha reunión las dificultades que estaba teniendo con su equipo y con el fin de solucionar la grave situación que se estaba presentando con los trabajadores que hacían parte de su equipo, la Embajada decidió poner en acción un plan de coaching de Equipo e Individual, para Desarrollar al Grupo de PMO como Equipo de Alto desempeño a través de sesiones de coaching grupales e individuales con los miembros del equipo y fortalecer así, las competencias de la líder y del equipo para actuar con efectividad y armonía con sus Colaboradores.

10. De esta manera, el día 11 de octubre de 2012 el señor Tony Regan se reunión con la señora Sandra Ramírez a fin de organizar el plan de acción que sería ejecutado para apoyarla en su labor como líder de equipo, y específicamente, en los problemas que estaba teniendo con el personal de su equipo.

11. Pese a todo lo anterior, durante octubre la señora María Paula Calvo acude nuevamente a la oficina de Recursos Humanos para presentar de nuevo su inconformidad derivada de su trato hacia ella, manifestando que se siente desmotivada y que al hablar con Usted sobre este tema le trajo consigo represalias.

12.Como si esto fuera poco, un mes después de poner en marcha el plan de acción, el Señor Hernando Villamizar se acerca nuevamente a la oficina de Recursos Humanos para informar que la relación con Usted no ha mejorado, y que por el contrario se siente muy incómodo y desmotivado. De igual forma, manifestó que intentó hablar con Usted, y como consecuencia de ello Usted tomó medidas retaliatorias en su contra.

13.La Embajada continuando con sus esfuerzos para corregir los problemas derivados de su conducta, a través de la Gerencia de Recursos Humanos sostiene una nueva reunión con Usted él a finales de noviembre para hablar del plan de acción y las actividades que debían llevarse a cabo dentro del mismo. Tanto a principios diciembre como a mediados de diciembre se le entregan detalles de las actividades y el plan de trabajo a realizar.

14. No obstante todo lo anterior, el 15 de noviembre el señor Hernando Villamizar presentó su carta de renuncia a la Embajada. Tal y como se encuentra previsto en los procedimientos internos de la Embajada, el día 20 de diciembre la Gerencia de Recursos Humanos llevó a cabo una entrevista de salida con el señor Villamizar en la cual éste le manifestó a la señora Sandra Ramírez las causas de su renuncia, argumentando categóricamente que fue objeto de un presunto acoso laboral por parte de Usted y que su renuncia fue presentada a causa de esta situación. Así mismo, el día 18 de diciembre de 2012 el señor Villamizar envió un correo electrónico a la Embajada manifestando de manera clara las razones de su renuncia.

15. Enfrentados a esta situación que se agravaba con el tiempo y se salía de control de la Embajada, y como consecuencia de todas las quejas presentadas en su contra, y de la renuncia de dos miembros de su equipo alegando ser objeto de acoso laboral por parte suya, la Embajada decidió en fecha 18 diciembre ponerla en un plan de mejoramiento de desempeño en observación Performance Improvement Procedure plan del cual es notificada.

16. Dentro de este proceso y mientras la Embajada continúa con sus esfuerzos para que Usted mejore su conducta y desempeño como líder de equipo, el departamento de Recursos Humanos recibió dos quejas nuevas en su contra por parte del señor Andrés Moncaleano y de la señora Paula calvo, en las cuales manifiestan que fueron citados por Usted a una reunión el día 18 de diciembre de 2012, en la cual Usted les había prohibido hablar de los problemas del equipo con terceros, y les habla de la falta de transparencia hacia Usted.

17. Sumado a lo anterior, el día 7 de enero de 2013, la oficina de Recursos Humanos recibe formalmente una queja en su contra por presunto acoso laboral. Habiendo recibido esta queja formal y teniendo en cuenta que desde hace más de dos meses todos los trabajadores de equipo han presentado quejas constantes e incluso varios de ellos decidieron renunciar alegan un maltrato de su parte, la Embajada en cumplimiento de la normativa laboral vigente decidió poner esta situación en conocimiento del Comité de Convivencia y remitió la queja a dicho Comité para que ellos asumieran el caso.

18. Mientras se surtía este procedimiento y dado que Usted no mostraba ninguna señal de mejorar su comportamiento pese a todos los esfuerzos de la Embajada, el día 23 de enero el señor André Moncaleano presentó carta de renuncia a la Embajada y envió un correo electrónico en el cual manifestó que se había visto obligado a renunciar como consecuencia de sus malos tratos hacia él.

19. Merece la pena resaltar que además de la renuncia del señor Andrés Moncaleano, recientemente un miembro de su equipo ha manifestado su deseo de abandonar la Embajada a causa de sus malos trataos y humillación hacia ella y hacia sus compañeros de trabajo,

20.Tras el proceso de investigación adelantado por el Comité de Convivencia, la Gerencia de Recursos Humanos fue notificado por el Comité el día 28 de enero de *2012*, del informe de conclusión del expediente de acoso en el que, con base en todas las pruebas existentes, concluían que sí se evidenciaban conductas constitutivas de acoso laboral por parte suya, y ante le imposibilidad de corregir estas conductas, solicitaban a la Embajada tomar las medidas necesarias para poner fin a esta

situación y de esta manera proteger a los trabajadores de la Embajada.

21.Como consecuencia de todo lo anterior, el día 31 de enero de 2013, usted fue citada a diligencia de descargos, con el objetivo de que explicara todos estos hechos y aportara todas las pruebas que considerara pertinentes a la investigación iniciada por la Embajada.

22. Durante la diligencia de descargos, Usted en una actitud confrontadora, negó tener conocimiento de estos hechos y alegó no conocer información alguna sobre las quejas presentadas en su contra. Sus respuestas resultaron, a juicio del Panel Disciplinario, absolutamente contradictorias con su propia versión de los hechos, Por otro lado, sus manifestaciones son abiertamente contrarias con la realidad de los hechos y de los documentos existentes, por lo cual sus respuestas resultan desde todo punto de vista inaceptables y no justifican bajo ninguna circunstancia su conducta.

En este orden de ideas, la Embajada ha podido determinar la existencia de malos tratos de su parte hacia el personal de su equipo, todo lo cual ha generado una situación intolerable desde el punto de vista de las relaciones humanas y laborales y que la Embajada está en la obligación de solucionar Para Proteger la integridad de sus trabajadores. Como consecuencia de su conducta, la cual Usted deliberadamente se negó a corregir pese a los incontables esfuerzos de la Embajada, tres miembros de su equipo decidieron renunciar a su puesto de trabajo en la Embajada, otro trabajador ha manifestado que su situación en la Embajada se ha vuelto tan insoportable que se verá en la obligación de renunciar y todo ello sin contar las constantes quejas recibidas como consecuencia de su mal trato.

Lo anterior es especialmente grave si se tiene en cuenta que detectada esta situación, se llevó a cabo un Plan de acción para ayudarla a corregir su conducta sin que Usted mostrara disposición o voluntad de cambiar y por el contrario, las quejas y renuncias de trabajadores se volvieron más frecuentes. Ello además pone en evidencia una falta de colaboración de su parte para que llevar a cabo sus funciones como líder del equipo PMO.

Adicionalmente, debemos resaltar que los hechos antes descritos evidencian una grave negligencia en el cumplimiento de sus funciones lo cual ha generado perjuicios tanto para las personas como para la Embajada La Embajada como empleadora de personas en Colombia, tiene una especial obligación de proteger a sus trabajadores de cualquier situación que les pueda poner en peligro o pueda afectarles su salud o integridad […].

Es decir, de la valoración de la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo se encuentra como lo menciona la censura y como lo observó el Tribunal, que la causal de despido se planteó en el marco de los incisos 2º y 6º del literal a) del artículo 62 del CST, soportada en la circunstancia que, desde el 29 de junio de 2012, esto es, un mes después de la vinculación de la accionante, se comenzaron a presentar situaciones que alteraron el ambiente laboral en relación con el trato del personal a cargo, materializadas, según la empleadora, en la renuncia de algunos de sus colaboradores; quejas verbales en septiembre en contra de la demandante Paula Andrea Morales con la indicación por parte de recursos humanos de que los afectados hablaran directamente con ella, sin éxito; y, reuniones en septiembre y octubre realizadas con fines de evaluar el desempeño de equipo, en las que se discutieron sin rendir frutos, las *«quejas y renuncias de los trabajadores a fin de establecer una solución al respecto»*.

Así mismo, la reiteración de quejas verbales en contra de Paula Andrea Morales en octubre; las ineficaces reuniones del 10 y 30 del mismo mes y año de la actora con Tony Regan para hablar acerca de los resultados y desempeños de aquella como líder, reconociendo las dificultades con el equipo a cargo; la decisión a partir de allí de poner en marcha el plan de coaching en equipo e individual, dirigido a fortalecer las competencias de la líder y del equipo para actuar con efectividad; la comunicación a través de recursos humanos a finales de noviembre para plantear las acciones y plan de trabajo a realizar a principios y finales de

diciembre; la renuncia de otro de los colaboradores en ese mes expresando por correo electrónico las razones de su dimisión, atribuibles al comportamiento reiterativo de la demandante; la puesta en marcha del plan de mejoramiento en observación desde el 18 de diciembre del mismo año; nuevas quejas a recursos humanos interpuestas en diciembre y enero; el proceso de investigación adelantado por el comité de convivencia, concluido el 28 de enero de 2013; el llamamiento a descargos el 31 de enero de igual año; y, el despido fechado el 1° de febrero de 2013.

Ahora bien, confrontando el contenido de la documental antes reseñada con la diligencia de descargos realizada el 31 de enero de 2013 (f. 105 a 125, 264 a 283 y 358 a 369), también acusada en el cargo tercero como indebidamente valorada, advierte la Corte que Paula Andrea Morales en el marco de la misma, luego de que en la parte inicial se le comunicara el fin de la audiencia y los hechos a esclarecer, preguntó si tendría acceso a *«la evidencia o el caso o resultados del comité de convivencia»*, lo cual, fue respondido por la embajada de manera negativa justificando razones de confidencialidad (f.° 359) y, ante la pregunta del conocimiento de la trabajadora sobre la existencia de quejas por maltrato en su contra, la toma de acciones dirigidas a mitigar la misma y, si recibió algún tipo de retroalimentación, respondió que hasta ese momento según lo informado por los entrevistadores y el comité de convivencia, no tenía conciencia de la existencia de quejas formales en su contra sino de «*alegatos*» (palabra usada según la traducción oficial del documento original), de los cuales tuvo conocimiento en

concreto solo hasta el 18 de diciembre en la reunión de seguimiento a su evaluación anual, luego de cual, salió a vacaciones al día siguiente, retornando hasta el 7 de enero de 2013, enfatizando que, no comprendía en qué momento todos los escalamientos habían hecho parte de su evaluación, que no estaba al tanto de tales circunstancias y que, como parte de su evaluación, el 2 de noviembre incluyó su intención de querer ser capacitada en coaching para ella y su grupo, para la construcción de equipo.

Ello, cuando en folio 271 a 272 se lee:

> SR: hay quejas en contra de usted, y hay alegaciones, por escrito o verbalmente hay reclamaciones en su contra. Y la pregunta, yo estoy preguntando si usted ha tomado medidas o ha decidido seguir algún proceso en consecuencia de esta retroalimentación.
>
> PM: con el equipo o conmigo misma o ... quiero decir.... Quiero saber exactamente a que se refiere.
>
> SR: Quiero decir
>
> PM: si usted se refiere: ¿Reflexionó? Puedo decir que he reflexionado internamente y te he explicado Tony que apenas he recibido esta retroalimentación he mirado en mí misma y me he puesto en discusión, y no he observado en verdad ninguna traza de acoso o maltrato entre iguales en mi interior. Lo he discutido, no solamente con ustedes, ehhh. En el Comité de Convivencia y también con Helen en los momentos en el cual lo discuto. Entonces usted está preguntando si ha sido así.... Si me he parado y he pensado en aquellas circunstancias y a aquellas alegaciones, si y lo he tomado muy seriamente, lo he pensado también durante el periodo de Navidad, el periodo en cual me fue de vacaciones como he expresado en mi evaluación, de la cual tengo una copia, y no sé si ustedes la tienen. *El.... Entre el 30 de octubre cuando tuve la primera reunión con mi supervisor inmediato para discutir sobre la evaluación y entonces, para que la evaluación se concluyera había solamente tiempo desde el 30 de octubre hasta el 18 de diciembre, cuando tuvimos la oportunidad de sentarnos y tener la discusión de seguimiento a la evaluación para llevar a cabo la evaluación, y me fue informado que había alegaciones acerca de problemas de maltrato entre iguales y acoso. Y fie (sic) el 18 de diciembre que recibí una*

retroalimentación directa sobre dichos hechos desde mi supervisor directo en ese entonces. El día siguiente, salí de vacaciones y en aquel periodo de tiempo cuando regresé el día 7 tuve tiempo de reflexionar, he declarado que fueron noticias chocantes para mí y que *no comprendo en cual momento todas las series de escalamientos fueron reportadas en mi evaluación. Yo no estaba al tanto de eso*, yo no veía eso y *te lo mencioné Tony, que siento como un proceso paralelo en el sentido que no estuve al tanto ni recibí retroalimentaciones directas de mi superior o equipo en el periodo de tiempo en el cual podía corregir cosas de mi comportamiento, Nunca recibí retroalimentación, nunca recibí información de tu parte Sandra en tu calidad de RRHH y no fui nunca convocada en tu oficina para discutir la situación, y no había habido conversaciones con mi supervisor directo en dicho periodo de tiempo porque no podíamos, comprendiendo los asuntos urgentes de la agenda, sentarnos para concluir nuestra evaluación anual antes*, entonces en dicho periodo de tiempo no tuve retroalimentación de la parte de nadie. Como parte de mi información, la información de archivo a mi superior directo, yo envié el 2 de noviembre y mencioné precisamente, yo tengo una copia de mi mail al supervisor y una copia de la evaluación, que como Programa quería una capacitación en orientación y lo hice en marzo 31. Entre el 30 de octubre y el 18 de diciembre no tuvimos el tiempo, como sabes (se refiere a TR), de discutir, ehhh, RRHH, tu para Sandra, me llamaste a finales de noviembre para ofrecerme la oportunidad del coaching, consultoría para nosotros, para mí y los miembros del equipo, para trabajar en la construcción de equipo y, como sabes, estuve muy feliz, te agradecí y te dije que era muy complacida con eso , y te dije de frente aquel día que había incluido este punto como parte de mi evaluación, Y estuve muy feliz que eso pasara porque es algo que hubiera ayudado mi equipo y yo a consolidarnos, no solamente del punto de vista de la relación pero también de la estructura. Yo entonces fui donde el equipo y comuniqué que teníamos esta buena noticia que este ejercicio de coaching iba a haber lugar. Como he también afirmado en mi evaluación, tuvimos una entrevista el 17 de diciembre con los consultores del coaching, y, tú lo dijiste, Sandra, que

…

íbamos a tener aquella planeación y empezar y no fie (sic) posible antes de aquel momento. Entonces solamente el 17 de diciembre en la mañana, tuve una reunión con los consultores y expresé los varios retos en términos de cohesión y coherencia que ponía la creación de un nuevo equipo al interior de la Embajada, los cuales no existían antes No solamente, poder tener un equipo suficientemente fuerte y coherente en términos de liderazgo, que hemos recibido del Jefe Adjunto de Misión en el momento de la creación del equipo en la embajada, pero también, a lo largo de la línea de supervisión con los Líderes de Políticas, y yo les presenté los retos. Entonces esta fue otra medida que se tomó al

respecto. Y cuando regresé en enero, tú sabes que el ejercicio estaba programado para el 15, recuerda, el 15 de enero, y yo recibí un correo electrónico de tu pasante de RRHH que cancelaba el ejercicio de la Oficina de Gestión de Programa porque fue reportado que había un conflicto de agendas con el equipo, como tú sabes, no con el equipo, pero con los consultores, tengo la copia del correo aquí. Yo tengo también aquí y me gustaría entregar a ustedes y tomar la oportunidad de decir que he preguntado al Comité de Convivencia si podía entregar la evidencia, sobre la cual he hablado y ellos dijeron, como tú sabes, yo te pregunto también de hacer un seguimiento dado que no ellos no me han vuelto a contactar.

SR: Claro. La podemos recibir si quieres.

PM: Bueno, sí, uno por uno y luego te los pasaré sobre…

[…]

SR: ¿Puede por favor explicar si en las reuniones con Tony usted alguna vez discutió las quejas que se han presentado contra usted?

PM: Tony me mencionó que un… eh… que había habido algo de retroalimentación reportada el 30 de octubre por parte…. De algunos miembros del equipo. El no dio detalles ni nombres, de hecho. El 15, lo siento, el 18 de diciembre, como les expliqué y como se grabó hace unos minutos, él luego entregó, y tuvimos la discusión en la que él luego dijo que ha habido otros alegatos de intimidación y acoso por parte de algunos miembros del equipo. Así que, fue solo hasta ese momento que nosotros… que eso había tenido esa connotación. Según entendí de su explicación. Y como él lo afirmó y lo reportó en la evaluación, él dijo de hecho había…. parece una serie de escalamientos, umm, y yo le dije que no entendía como había llegado eso a ese nivel porque yo nunca supe, ni recibí retroalimentación de usted Sandra, ni de ninguna persona en Recursos Humanos ni de ninguno de los miembros del equipo…[…]. (Resaltado de la Sala).

Postura que ratifica la demandante en el interrogatorio de parte (minuto 7:00 a 9:13 del f.° 460 Cd del cuaderno principal), cuando expresó que no estuvo al tanto de quejas formales por acoso en su contra, ni le fueron exhibidas pruebas de estas. Aceptando así mismo, la reunión del mes de octubre con su gerente en línea en la que dice se habló de su desempeño profesional y se planteó la necesidad de un

proceso de ajuste y consolidación del equipo que hasta allí era nuevo, en desarrollo de las metas y necesidades de apoyo en *coaching*, pero no se le informó o notificó de quejas, ni de investigaciones en curso y que sólo supo hasta el comité de convivencia sin exhibición de pruebas y luego con la notificación para la diligencia de descargos (minuto 9:13 a 18:00, ibídem).

De modo que, al no existir prueba más allá del dicho de la embajada, de que Paula Andrea Morales no le fue puesta en conocimiento la situación de las quejas por acoso interpuestas por el personal a su cargo antes del mes de diciembre, no encuentra la Corte error del Tribunal en sus conclusiones probatorias, si se tiene en cuenta que el soporte de los hechos relacionados en la carta de despido desde junio de 2012 como se dijo, carecen de sustento probatorio dado que procesalmente se fundaron en las actas realizadas por la gerente de Recursos Humanos sin la rúbrica de los interesados que los refrendara y, menos aún, que se allegara otro medio que acreditara la autoría de los afectados o que la demandante tuviera conocimiento de estos desde el principio, de modo que, no se trata de un problema del requerimiento de una acreditación tarifada como lo reprocha la censura en su escrito casacional, sino que, como se dijo al principio de las presentes consideraciones, no es permitido a las partes construir sus propias pruebas o, dicho en voces de las sentencia de esta Sala CSJ SL, 10 sep. 2001, rad. 16168, *«el documento en que se expresa por una de las partes la ocurrencia de un hecho que le favorece, no es prueba de su*

existencia, porque ello iría contra el principio según el cual la parte no puede fabricar su propia prueba».

Lo que adicionalmente confirma que el plan de mejoramiento y acciones correctivas se implementaron con posterioridad a la retroalimentación de la situación a la trabajadora en relación a las quejas formales en su contra el 18 de diciembre de 2012, conllevando el fracaso de los errores de hecho 4º y 12 del cargo tercero.

En igual línea, recordando que, el análisis de pruebas se hila a partir de la verificación de la idoneidad para acreditar si la accionante cometió o no las faltas que se le imputaron como generadoras de la terminación del contrato de trabajo, considera la Sala que la existencia de quejas posteriores a la retroalimentación en que se puso en conocimiento la situación a la actora, en nada derruyen las conclusiones del Tribunal en punto a que los hechos relatados en la carta de despido no contaron con sustento probatorio, llevando al traste los yerros 5º, 8º y 11 del mismo cargo.

Vale la pena aclarar que la misma situación se presenta respecto del acta del comité de convivencia (f.° 388), puesto que aquella, realizada el 28 de enero de 2013, sin mencionar las fechas de los hechos que relaciona, dice que se basó en evidencias verbales y escritas para acordar que Paula Andrea Morales cometió actos de intimidación y acoso en contra de sus compañeros María Paula Calvo y Andrés Moncaleano, e

incluso, incurrió de nuevo en los mismos pese a las retroalimentaciones de las que había sido objeto.

***iv)* Condonación de culpas**

Respecto a la condonación de culpas, en la misma dirección advierte esta Corporación que, la carta de despido del 1° de febrero de 2013 que obra a folios 30 a 33 fue correctamente valorada, habida cuenta que este documento soporta las faltas atribuidas a Paula Andrea Morales en conductas que comenzaron a presentarse a partir del 29 de junio de 2012, al igual que la diligencia de descargos rendidos por la actora el 31 de enero de 2013 (f. 105 a 125, 264 a 283 y 358 a 369), que tuvo como fin la indagación de los hechos presentados desde la misma data, con los mismos compañeros, no guardan relación con la veracidad de que la trabajadora fue enterada de las quejas en curso por las causas atribuidas como generadoras de la desvinculación y si, con que casi 6 meses después fueron alegadas como justa causa sin que se demostrara que dicho lapso hubiere atendido al esfuerzo del empleador de indagar la veracidad de los hechos que, como se dijo, nunca fueron públicos, porque no se evidencia acción distinta de la gerente de recursos humanos a elaborar unas actas de entrevista de salida sin escalar en su momento la situación para que fuera objeto de investigación de forma inmediata (CSJ SL 679-2021, CSJ SL496-2021, CSJ SL1360-2018, CSJ SL1969-2017, CSJ SL4541-2017, CSJ SL18110-2016 y CSJ SL2412-2016, entre otras).

En lo que compete al cargo cuarto, dirigido por la vía indirecta a discutir que la embajada también invocó como justa causa el inciso 2° del artículo 62 del CST, tras comprobar los actos de acoso y que, los malos tratamientos también la constituyeron, aun a pesar de que no alcancen la configuración de actos de acoso laboral, se indica que dicha temática no fue incluida en la alzada presentada por la demandada, conforme consta en el segundo audio inserto en el folio 460 Cd de primera instancia, minutos 51:56 a 59:25, de manera que mal podría ahora en casación pretender un pronunciamiento en dicho sentido, derivando de allí la incursión del Tribunal en los errores que se procuran acreditar.

Se advierte lo dicho, porque del audio se verifica que la apelación se concretó a la inconformidad de la accionada respecto a: *i)* la teoría de la culpa perdonada desarrollada por la primera instancia; *ii)* que si del caso fuera, los hechos debieron verificarse a partir de octubre de 2012 cuando se pensó en iniciar las acciones de mejoramiento en *coaching*; *iii)* que no se tuviera en cuenta que la accionante persistió en los actos de acoso y, *iv)* que no se advirtiera por el juez inicial tuviera en cuenta la gravedad de la falta conforme al Anexo B de procedimientos conciliatorios y disciplinarios de la embajada.

Así que, desde esa arista, resulta relevante citar la sentencia de esta Sala CSJ SL4833-2015, que precisa:

> Es de recordar que, de vieja data, la jurisprudencia del trabajo ha establecido que quien recurre en sede del recurso extraordinario de casación no puede pretender introducir hechos que no fueron previamente puestos a consideración de quienes participan en el proceso judicial, a fin de que sean controvertidos y discutidos, de tal modo que buscar un pronunciamiento de esta Corporación sobre este tipo de hechos en conocimiento del referido recurso desconoce el respeto estricto que debe darse al derecho fundamental al debido proceso, a la defensa y a la contradicción, por lo que la pretensión de la sociedad recurrente está llamada al fracaso, dado que, se itera, la conformación de la base de liquidación de la pensión sanción del demandante no fue objeto del recurso de apelación con que confirmó la decisión de primer grado y, en consecuencia, no fue analizado por la sentencia emitida por el fallador de segunda instancia, por virtud de lo dispuesto en el artículo 66A del C.P.T.S.S, que establece que la decisión de segunda instancia debe estar en consonancia con la materia objeto del recurso de apelación.
>
> Igual suerte debe correr la objeción de la censura, relativa a que la fórmula de indexación se aplicó de manera errada, al haber tomado equivocadamente los índices de precios inicial y final, al afirmar que las fechas de referencia eran diciembre de 1992 y diciembre de 1995, respectivamente, pues lo que busca, **en última, la parte recurrente es que la Corte se pronuncie de cara a un tema analizado por el juez de primer grado y que no fue cuestionado en el recurso de apelación que propuso y, por ende, no fue materia de estudio del Tribunal, motivo por el cual estudiarlo ahora implicaría un desconocimiento del principio de consonancia establecido en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo** (Resaltado fuera del texto).

Por ende, si de alguna manera la recurrente consideraba que ello no era así, es decir, que el alcance de la alzada era otro, debió acusar la vulneración del principio de consonancia en el marco del artículo 66 A del CPTSS y la errónea apreciación del audio de apelación como pieza procesal, lo cual brilla por su ausencia; no siendo posible a esta Sala, suplir las falencias argumentativas de las partes ni las carencias litigiosas de sus apoderados, en correspondencia al carácter dispositivo del recurso extraordinario de casación que no le otorga competencia a la Corte para juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los

litigantes le asiste la razón, reabriendo las veces que se quiera debates previamente superados en las instancias, pues su labor se limita a enjuiciar la sentencia para establecer si el juez observó las normas jurídicas que estaba obligado a aplicar para solucionar rectamente el conflicto.

De modo que, el recurso presentado emerge como una extensión tardía de la sustentación de la apelación, lo que es inaceptable una vez fenecidas las instancias, pues como lo ha enseñado reiteradamente esta Corporación, en el análisis del recurso de casación *«la Sala no puede abordar el estudio de un tema no tocado por el juez de apelaciones, por tratarse de una cuestión simplemente inexistente»,* (CSJ SL13431-2016 reiterando a CSJ SL646-2013).

O, en otras palabras, como más recientemente, esta Corte explicó:

> en principio, la posibilidad de impugnar en sede extraordinaria la sentencia de segunda instancia se limita a los aspectos que fueron apelados, pues los que no hicieron parte de ella quedan en firme y no pueden ser acusados en casación por quien no los controvirtió en la oportunidad procesal correspondiente (CSJ SL2583-2019).

***v)* Duración y modalidad del contrato de trabajo**

Lo propio aplica para dar contestación al *cargo quinto,* que a pesar de contener el desfase técnico de acusar la interpretación errónea de la ley sustancial por la senda fáctica, lo cual, no es permitido y, aún si se comprendiera por parte de esta Corporación que, por individualizar errores de

hecho, fundados en la denuncia de pruebas aptas en casación, la censura acude por la vía indirecta a la modalidad de aplicación indebida de las normas que denuncia, tampoco tendría vocación de prosperidad, puesto que el tema tampoco fue ventilado en la alzada.

Empero, en aras de responder la inconformidad consistente en que el Tribunal incurrió en error al no concluir que el contrato de trabajo fue a término indefinido y no fijo, del contenido de la adenda contractual obrante a folio 6, en la que se indica en la parte final que hace parte integrante del mismo, por voluntad de las partes y modifica lo hasta allí estipulado, es posible constatar de la cláusula primera, leída en español, que, *«Las partes acuerdan modificar la duración del contrato existente para que se extienda desde el 1 de mayo de 2012 hasta el 31 de marzo de 2015. En otras palabras, será un contrato laboral de duración determinada de tres años»,* por lo cual, no pudo incurrir en error la segunda instancia.

En consecuencia, los cargos primero, segundo y tercero, no prosperan, y el cuarto y el quinto se desestiman.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la Embajada del Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte y en favor de Paula Andrea Morales. Como agencias en derecho se fija la suma de $9.400.000 que deberá incluirse en la liquidación que practique el juez de primera instancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XVII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el veintiocho (28) de agosto de dos mil dieciocho (2018) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **PAULA ANDREA MORALES** contra la **EMBAJADA DEL REINO UNIDO DE LA GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

SANTANDER RAFAEL BRITO CÚADRADO

CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

SALVAMENTO DE VOTO

SALVAMENTO DE VOTO

SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO
Magistrado ponente

Radicación n. 85045

Referencia: Demanda promovida por **PAULA ANDREA MORALES** contra la **EMBAJADA DEL REINO UNIDO DE LA GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE.**

Con el respeto que merece la decisión mayoritaria de los integrantes de la Sala, en el presente caso salvo voto, pues considero que la sentencia del veintiocho (28) de agosto de dos mil dieciocho (2018), proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, debía casarse, por las siguientes razones:

1. De la sentencia impugnada:

El Tribunal fundó su decisión confirmatoria del primer fallo, argumentando, desde lo jurídico, que:

i) El artículo 7° de la Ley 1010 de 2006 estableció una presunción legal de la existencia de actos de acoso, cuando

se comprobara su ocurrencia repetida y pública, lo que podía ser desvirtuado;

ii) que, conforme al artículo 2°, *ibídem*, estos actos estaban encaminados a «*infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo*»;

iii) que artículos 7º y 8º previeron las conductas que podían ser calificadas como constitutivas de acoso laboral, puntualizando que no lo configura toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral;

iv) que, por tanto, los hechos de acoso debían ser demostrados, pues no bastaban las manifestaciones o quejas de su ocurrencia;

v) que los artículos 9° y 12 de la citada ley, establecieron las medidas preventivas y correctivas del acoso y las autoridades competentes, por lo que la víctima podía acudir al inspector del trabajo para ponerlas en conocimiento y los jueces laborales para que declaren su ocurrencia.

vi) que, por tanto, si los subalternos de la demandante sentían que están siendo víctimas de acoso laboral, debían acudir «*a los mecanismos que la ley ofrece para proteger sus derechos*» y, en caso de no conocerlo, requerían ser direccionados por la encargada de recursos humanos,

> […] pues eso es lo que ordena la ley y si se utiliza, conoce y

> maneja para determinar que son graves esas conductas, también debe dársele aplicación a su integridad, pues eso se acompasa con el respeto a la ley que todo ciudadano debe observar y más, como cuando en este caso, brinda garantías para el respeto de sus derechos.

Así mismo, desde lo fáctico, adujo:

i) que, en relación con la apelación de la demandada, determinaría si se demostraron las causas invocadas como justificativas del despido, para lo cual parafrasea las referidas en la misiva laboral;

ii) que no existía prueba de que las conductas constitutivas de persecución laboral fueran «*públicas*», a fin de dar aplicación a la presunción del artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, pues las presuntas víctimas acudían a la jefe de recursos humanos a «*comunicarle el acoso*»;

iii) que tampoco habían sido «*privadas y acreditadas*», pues no se rindieron declaraciones al respecto;

iv) que, además,

> […] Ni una sola prueba fue presentada por la demandada, **más que sus afirmaciones sobre la conducta agresiva o de matoneo, como denominó la recurrente o violenta**, como también se calificó **y que, como ella dijo, era calificada como falta grave, lo cual, sí puede ser cierto**, se itera, carece de sustento probatorio.
>
> Ni siquiera […] fueron presentadas las cartas de renuncia que se dicen fueron motivadas por el presunto acoso de la actora y menos aún se llamó como testigos a quienes así lo señalaron. Y aunque se aportaron informes y correos electrónicos del clima laboral, estos **no son claros ni dan la certeza sobre la conducta de la demandante** (subrayado del disidente).

v) que de la diligencia de descargos la trabajadora aseguró desconocer las quejas en su contra, lo que no podía calificarse como una actitud confrontadora, sino un ejercicio de su legítimo derecho de defensa;

vi) que, conforme a «*las fechas que se indican en la comunicación de despido*», hubo «*falta de oportunidad*» en la adopción de esa decisión y, por tanto, condonación de la culpa, pues

> […] como salta a la vista que la demandante en su labor y presuntamente un mes después de entrar a trabajar, como ello, renunció alguien presuntamente por acoso. En agosto se presentó otra queja, en septiembre, otra en octubre y noviembre, según lo dicho, se hacen reuniones para mejorar. En noviembre otro trabajador renuncia, pero inexplicablemente en diciembre la empresa sólo decide poner en marcha un plan de mejoramiento […].

2. Del recurso de casación:

La acusación cuestionó la legalidad de la sentencia a través de cinco cargos.

En el **primero**, dirigido por la vía directa, acusó la interpretación errónea de los artículos 9° y 12 de la Ley 1010 de 2006, en concordancia con los artículos 25, 53 y 93 de la CP, 19, 23, 56 y 59 CST y literales c) y d) del artículo 21 del Decreto 1295 de 1994.

Planteó, en síntesis, que el Tribunal leyó con error las normas de la proposición jurídica, al señalar que el

procedimiento que debió adoptarse en el caso, consistía en que las víctimas del acoso laboral acudieran a la jurisdicción y no en forma directa al empleador (a través de la gerente de recursos humanos o el comité de convivencia laboral), por ser ese el mecanismo legal de protección a sus derechos; que, en la última hipótesis, debían ser direccionados con la misma finalidad por los representantes del dador del empleo, para que se cumpliera la Ley.

Refirió que con lo anterior, se restringió el alcance de la Ley 1010 de 2006, que en sus artículos 9° y 12, establecieron como obligación del empleador adoptar medidas preventivas y correctivas de las conductas de acoso laboral - entre las cuales tienen relevancia aquellas que permitieran el mejoramiento y mantenimiento del buen clima ocupacional, so pena de que se califiquen como toleradas e incluso que tengan incidencia en las obligaciones de cuidado y protección de sus trabajadores, con la precisión de que si estas no se llevaban a cabo, los afectados podían acudir a las autoridades de policía administrativa laboral o al juez del trabajo y la seguridad social, quienes tienen una competencia sancionatoria.

Agregó que el colegiado incurrió en igual afrenta normativa, cuando calificó el plan de mejoramiento del clima laboral que involucraba entrenamiento profesional o coaching, como una condonación de culpas, pues no pueden serlo «*las actuaciones preventivas de conductas de acoso laboral ni las medidas para capacitar a un trabajador para que deje de llevarlas a cabo*», teniendo en cuenta que los

empleadores son los primeros llamados en garantizar un trabajo digno y actividades pedagógicas para el mejoramiento de las relaciones entre sus empleados.

En el **segundo cargo**, dirigido por misma senda, denunció la infracción directa de los artículos 13 y 14 de la Resolución n.° 2646 de fecha 17 de julio de 2008, y 6° y 11 de la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012.

Dijo que tales preceptos fueron desconocidos en la segunda sentencia, pues su aplicación hubiese conducido a que no tuviese por condonada la conducta de la trabajadora, toda vez que son una guía técnica de control de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones e impone a los empleadores realizar acciones preventivas y de contención del acoso, las cuales fueron aplicadas por la Embajada a través del programa para fortalecer las competencias de líder de la demandante y, posteriormente, al poner en marcha el comité de convivencia laboral, antes de adoptar determinaciones disciplinarias o el despido.

En el **tercero ataque**, increpó la vulneración indirecta de la ley, por la aplicación indebida de los artículos 4° y 7° de la Ley 1010 de 2006, en relación con el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del CST, subrogado por el 7° del Decreto 2351 de 1965 y el 17, 246, 244, 245 y 246 del CGP.

Planteó 13 errores de hecho, que se sintetizan en:

i) No dar por demostrado, estándolo, que los actos llevados a cabo por la trabajadora fueron repetidos y públicos, sin que se desvirtuara la presunción del artículo 7° de la Ley 1010 de 2006.

ii) No dar por demostrado, estándolo, las conductas constitutivas de acoso, por maltrato o intimidación laboral, así como las denuncias del personal a su cargo y el motivo de renuncia de alguno de ellos.

iii) No dar por demostrado, estándolo, que se implementó un plan de mejoramiento como medida preventiva y correctiva, persistiendo las conductas de la trabajadora.

iv) Dar por demostrado, sin estarlo, que la reclamante desconoció las quejas de acoso.

Expuso que tales yerros fueron consecuencia de la indebida valoración de algunos medios de prueba y la omisión de otros, los cuales no fueron tachados por ninguna de las partes.

Arguyó que el Tribunal no valoró la prueba aportada con base en los criterios de sana crítica, las reglas de la lógica y la experiencia, puesto que descalificó la fuerza de convicción de la prueba documental en la que se dejaron los reportes de las conductas de acoso de la trabajadora, por no haber comparecido como testigos las personas que las denunciaron esos hechos.

Indicó que las actas de las reuniones con la gerente de talento humano, los correos electrónicos de Andrés Moncaleano, María Paula Calvo y Hernando Villamizar y el informe de diagnóstico de *LIM LATM Leadership in motion* de enero de 2013, demuestran la situación de maltrato de la peticionante y el motivo de desvinculación de algunos trabajadores a su cargo, derivado de esos hechos.

Añadió que no se valoró el Acta del comité de convivencia laboral del 28 de enero de 2013, en la que se concluyó que la conducta de la trabajadora era reiterada y grave, por lo que constituía acoso laboral y debía adoptarse medidas correctivas y disciplinarias; que aunque esta señaló desconocer tales quejas, aceptó en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte, que fue escuchada en el referido comité; que, además, tuvo una actitud desobligante con el panel disciplinario poniendo de presente confusiones idiomáticas, respecto de términos como alegaciones, quejas o causaciones.

En el **cuarto cuestionamiento**, dirigido por la vía de los hechos, censura la falta de aplicación el n.° 2° literal a) del artículo 62 del CST (subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965) en concordancia con los numerales 1° y 4° del artículo 5, *ibídem*.

Esgrimió que el colegiado incurrió en nueve errores de hecho, que se sintetizan en:

i) No dar por demostrado, estándolo, que también se invocó como motivo del despido, la causal 2° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, tras comprobar malos tratamientos de la trabajadora respecto de sus subalternos, así no fueran constitutivos de acoso laboral.

ii) No dar por demostrado, estándolo, que se probaron los maltratos de la actora durante de los meses de diciembre de 2012 y enero de 2013.

iii) No dar por probado, estándolo, que el despido fue oportuno.

Al igual que en el anterior, denunció la errónea valoración de unos medios de convicción y el desconocimiento de otros.

Afirmó que las pruebas daban cuenta de los malos tratos en que incurrió la trabajadora respecto de su personal, los cuales condujeron a la afectación del clima laboral y la renuncia de uno de sus subalternos, independiente de su gravedad o calificación de acoso laboral; que, por tanto, demostró la causal invocada para la extinción del contrato de trabajo por hechos ocurridos entre diciembre de 2012 y enero de 2013.

En el **quinto cargo**, atribuyó la violación indirecta de la ley, porque el colegiado interpretó con error los artículos 38, 39 46, 47 y 55 del CST, al considerar que las partes modificaron la modalidad contractual inicial, con el

señalamiento de un plazo.

3. De las razones expuestas en la sentencia CSJ SL4039-2022

La decisión mayoritaria de la Sala no dio prosperidad a los cargos, argumentando:

1. Que el Tribunal no incurrió en la interpretación errónea ni la «*falta de aplicación*» de las normas denunciada en los **primeros dos cargos**, porque:

i) Aunque fue desafortunada la acotación de la sentencia, en torno a las medidas que debió adoptar la empleadora al conocer las quejas de acoso laboral, éstas se expresaron «*en el marco de la descripción normativa de la Ley 1010 de 2006 y su alcance y no, como se quiere hacer ver, que fuera el procedimiento que debió acatar la embajada*», lo que resultaba evidente al fundamentarse la decisión en «*la falta de sustento probatoria de las conductas aducidas como causal de despido*».

ii) «*no tiene cabida la discusión*» propuesta por la senda jurídica, en torno a si el plan de mejoramiento del clima laboral constituía o no una condonación de culpas por parte del empleador, toda vez que lo reprochado fue la falta de inmediatez entre los hechos constitutivos del presuntos de acoso y la puesta en marcha de aquel plan.

2. Que tampoco incurrió en los errores fácticos del

tercer ataque, en razón a que:

i) las actas de reunión suscritas por la gerente de talento humano no fueron rubricadas por los quejosos, por lo que «*solo expresan por una sola de las partes a modo de relato, hechos que le favorecen*», estando vedado la construcción de la propia prueba;

ii) tales documentos se refieren a entrevistas de trabajadores entre junio y noviembre de 2012, sin que den cuenta de una actitud activa de la gerente de talento humano para mitigar los hechos, pues solo lo hizo a través del correo del 11 de diciembre de 2012, por los ocurridos en ese mismo mes y año;

iii) De las entrevistas y los correos electrónicos,

> [no] se pueda extractar que los hechos aludidos en la carta de despido hayan contado con sustento probatorio como lo descartó el Tribunal, ni desvirtúan el dicho de Paula Andrea Morales en el marco de su interrogatorio de parte y diligencia de descargos en relación a que no tuvo conocimiento de las quejas que en su contra cursaban desde el mes de junio de 2012 y menos aún que, sus conductas con el personal a su cargo fueren públicas y repetitivas

iv) las denuncias ante la empleadora no fueron ratificadas por los quejosos en el proceso, por no ser llamados como testigos, ni contaron con «*otro medio probatorio que acreditara su dicho*», conclusión que extendió a los correos electrónicos de Hernando Ortega Villamizar del 18 de diciembre de 2012.

Denotó que la discusión sobre la carga de la prueba en la presunción de acoso laboral era un asunto de puro derecho, sin que hiciera parte de la competencia de la Sala la verificación de la existencia de tales conductas ni la implementación de las medidas preventivas o correcticas por parte del empleador, pues tal cuestión, competía al trámite especial de la Ley 1010 de 2006.

Insistió en que, a pesar de que la carta de despido invocó como causales la de los numerales 2º y 6º del literal a) del artículo 62 del CST, subrogado por el 7º del Decreto 2351 de 1965, se soportó sobre hechos ocurridos desde junio de 2012, «*los cuales carecen de sustento probatorio dado que procesalmente se fundaron en las actas realizadas por la gerente de Recursos Humanos sin la rúbrica de los interesados*» y sin que «*se allegara otro medio que acreditara la autoría de los afectados o que la demandante tuviera conocimiento de estos desde el principio*», por lo que el Tribunal no acudió una tarifa legal probatoria sino que se dio aplicación al principio de que nadie puede fabricarse su prueba.

Añadió que el plan de mejoramiento se implementó luego de la retroalimentación del 18 de diciembre de 2018, sin que las quejas posteriores tuviesen incidencia en el quiebre de la sentencia, puesto que los hechos que motivaron la terminación del contrato de trabajo no contaron con soporte probatorio; conclusión que se extendía al Acta del comité de convivencia.

Expresó que acertó el Tribunal en la apreciación sobre la condonación de culpas, puesto que las faltas imputadas fueron a partir del 29 de junio de 2012 y el despido ocurrió seis meses después.

3. Desestimó el **cuarto ataque**, argumentando que introducía cuestionamientos que no fueron incluidos en la alzada y que, en todo caso, debieron ser censurados por la vulneración del principio de consonancia.

4. Aseveró que el Tribunal no incurrió en los errores denunciados en el **quinto cuestionamiento**, porque la cláusula primera del otro sí daba cuenta de la modificación del plazo pactado.

4. De los motivos de disenso.

Sin embargo, debió: *i)* darse prosperidad al primer cargo; *ii)* estimarse el cuarto y decidirse en forma conjunta con el tercero, declarándose probados algunos de los errores fácticos que se increpan al colegiado y la vulneración normativa denunciada por la senda indirecta y, *iii)* no estudiarse, por sustracción de materia, el quinto cuestionamiento.

Así se dice, porque, en relación con el primero, contrario a lo señalado en la sentencia de casación, el Tribunal no planteó como argumento insular o simplemente desafortunado, la exigencia de un procedimiento externo al ámbito obrero patronal para reivindicar los derechos de las

presuntas víctimas de conductas constitutivas de acoso laboral.

Por el contrario, el juez de apelación enfatizó que «*la ley no solo consagró los mecanismos de corrección del acoso, sino las autoridades competentes*», precisando que quienes lo padecieran, podían acudir ante el Ministerio del Trabajo a poner en conocimiento tales actos o,al juez laboral para que los declarara, destacando más adelante que: *«[…] si los subalternos de la actora sentían que estaban siendo víctimas de acoso por parte de ella,* ***debieron acudir a los mecanismos que la ley le ofrecía para proteger sus derechos***», excluyendo de ellos las acciones a cargo del empleador.

Tal afirmación resulta evidente, cuando, a continuación, el juez de alzada dijo:

> […] en este caso **no había prueba alguna que indique que lo hicieron**, pudiéndose pensar que no conocían de dicha herramienta, entonces es claro que la encargada de recursos humanos, a quien sí acudieron, señora Sandra Ramírez, debió hacerlo, **pues eso es lo que ordena la ley y si se utiliza, conoce y maneja para determinar que son graves esas conductas**, **también debe dársele aplicación a su integridad**, pues eso se acompasa con el respeto a la ley que todo ciudadano debe observar **y más**, como **cuando en este caso, brinda garantías para el respeto de sus derechos** (subrayado de la Corte).

En ese sentido, la premisa jurídica que la Sala califica de simplemente desafortunada, es cardinal en la providencia impugnada, pues inclusive a partir de ella se desarrolla un proceso de subsunción de los hechos probados (que no se discuten, consistente en que las presuntas víctimas no

acudieron al Ministerio del Trabajo y ni fueron direccionados por la empleadora a través de su representante con esa finalidad, a efectos de demostrar la ocurrencia del acoso), lo que condujo a una conclusión errada, esto es, que no se adoptaron las mecanismos legalmente previstos para la identificación y corrección de la conducta censurada a la trabajadora y de protección a los subalternos, la cual, dentro del proceso argumentativo del colegiado, tuvo incidencia en la consideración de no hallar demostrados los hechos invocados en el despido, los que **también,** como lo señaló la Corte, estudió desde otra arista, respecto de la cual me pronunciaré más adelante.

En ese contexto, atendiendo las reglas que regulan el recurso de casación, correspondía a la censura desquiciar aquel razonamiento, so pena de que se desestimara su demanda extraordinaria, en razón a las presunciones de acierto y legalidad que arropan las sentencias judiciales, carga que efectivamente satisfizo, pues para el suscrito, como se denuncia en el primer ataque, el juez de la apelación hizo una lectura restrictiva de los artículos 9° y 12 de la Ley 1010 de 2006, al negar la responsabilidad y el papel activo que tiene el empleador en las acciones de prevención, contención, corrección y sanción de conductas que pudieran calificarse como constitutivas de acoso laboral.

Lo expuesto, pues, como lo prevé el parágrafo 2° del artículo 9°, en relación con el 10 de la citada Ley, «*La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes*

superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma», lo que podría acarrear, entre otras, «*sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales*», cargas económicas frente a las EPS y ARL por el tratamiento de enfermedades derivadas de esos hechos, así como responsabilidades por los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento de las obligaciones generales de respeto a la dignidad del trabajador (n.° 5, 9° del artículo 57 del CST) y de protección a su salud e integridad personal (n.°2, *ibídem*), como la prevista en el artículo 216 del CST.

Lo anterior, con la claridad de que la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente, como lo exigió el Tribunal, son un requisito para quien pretenda la aplicación de la garantía del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, es decir, la víctima que solicite la ineficacia de su despido dentro de los seis meses siguientes a la presentación de su queja, por la demostración de tales supuestos (CSJ SL17063-2017 y CSJ SL058-2021), pero no, como se consideró en la segunda sentencia y se admitió por la Sala mayoritaria, para demostrar la causal invocada en el despido, que es la de los numerales 2° y 6° del artículo 62 del CST.

De donde, el ataque inicial debió prosperar.

Adicionalmente, las restantes premisas de la sentencia impugnada sobre las cuales la Sala fundamentó su decisión,

quedaron suficientemente desquiciadas en los cargos tercero y cuarto, con la precisión de que, a pesar de que el inicial introdujo cuestionamientos jurídicos que le son ajenos a la senda seleccionada, ese defecto técnico era superable, ya que, según se ha expuesto, entre otros, en los fallos CSJ SL3155-2022; CSJ SL2002-2022; CSJ SL2003-2022; CSJ SL2012-2022; CSJ SL2290-2022; CSJ SL1148-2022; CSJ SL874-2022; CSJ SL413-2022; CSJ SL154-2022, era admisible su exclusión, siempre que no se afectara el conflicto de legalidad propuesto.

Se acota lo primero porque, como se señala en la sentencia de la Corte, el juez de alzada soportó su decisión absolutoria, además de lo indicado en precedencia, en «*la falta de sustento probatorio de las conductas aducidas como causal de despido*», las cuales valoró de manera preponderante, a partir de aquellas que daban lugar a la aplicación de la presunción del artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, esto es, las constitutivas de acoso laboral que fueran «*públicas*» o que, siendo privadas, estuvieran debidamente acreditadas, sin referirse **normativamente** a las previstas en las causales de los numerales 2º y 6º del literal a) del artículo 62 del CST, subrogado por el 7º del Decreto 2351 de 1965.

Sin embargo, lo último no implicaba, como lo expuso la mayoría de la Corporación, que los cuestionamientos de hecho que propuso la recurrente en el cuarto cargo fueran novedosos al recurso de alzada y a la providencia impugnada y, por tanto, que se requiriera su confrontación a través de la vulneración de la regla de consonancia, porque:

1. Desde lo jurídico, el principio del artículo 66A del CPTSS, conforme se ha explicado, entre otras, en las sentencias CSJ SL15036-2014 y CSJ SL378-2018, en modo alguno ata al fallador a determinada solución o aplicación normativa, ya que en cualquier evento es él quien debe realizar el juicio de adecuación legal, debido a que lo que se somete a su consideración son los tópicos de la apelación, no los argumentos que la soportan.

Lo dicho, teniendo en cuenta que, según se explicó en la providencia CSJ SL18164-2016, «*le corresponde al juez del trabajo, la calificación jurídica de los hechos debatidos y demostrados en el juicio, de modo que, no está limitado por las normas que invoquen las partes*», bien sea como fundamento de sus pretensiones o, como en el caso, su impugnación, pues «*quien debe aplicar el derecho es el operador judicial, y es esta esta su función principal en la que, goza de completa autonomía conforme al artículo 230 de la Constitución que establece claramente que "Los jueces en sus providencias solo están sometidos al imperio de la ley…"*»

De ahí que la discusión sobre la justeza del despido debía abordarse por el Tribunal, como en criterio del suscrito ocurrió, a partir de los hechos narrados en la misiva laboral y **no propiamente en la subsunción normativa planteada en el recurso de apelación en el marco de la Ley 1010 de 2006,** por lo que tampoco podía limitarse la competencia decisoria de la Corte, a la aplicación de la presunción del artículo 7°, *ibidem*, ni los actos que pudieran conducir a la

calificación de acoso laboral, cuando fueran privados y probados.

Lo anterior se reafirma con la también pacifica regla jurisprudencial, según la cual, **la adecuación jurídica de la causal del despido le compete al juez y no al empleador**, a quien le basta con la identificación de los hechos que dan lugar a la extinción del contrato y su acreditación dentro del proceso para que se tenga por justa su decisión, conforme se ha expuesto, entre otras, en las sentencias CSJ SL 25 oct. 1994, rad. 6847, CSJ SL11640-2014, CSJ SL18164-2016 y recientemente, en la CSJ SL339-2023.

En efecto, en la última providencia, la Corte dijo que:

> […] de forma reiterada la jurisprudencia de esta Sala ha sostenido que, aunque el empleador no está obligado a citar la norma en que se adecuan los hechos invocados como fundamento de la justa causa, sí es necesario exponer los motivos concretos en que se funde la decisión, en aras de garantizar el derecho de defensa, sin que posteriormente se puedan traer a colación motivos diferentes a los expuestos al momento del despido como sustento de la determinación empresarial.
>
> Sobre el punto, la sentencia CSJ SL16219-2014, señaló:
>
> […] Sin embargo, no obstante la sociedad demandada no citó la norma completa en que se subsumen los hechos tal como lo puso de presente el Tribunal, debe anotarse que ello no es imperativo conforme lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de la Sala, pues **basta con identificar los motivos concretos que se le imputan al trabajador y que dieron lugar a su despido, de manera que le permitan en ese momento conocer los móviles que generaron esa determinación a efectos de ejercer el derecho de defensa y garantizar la contradicción oportuna, correspondiéndole al Juez de trabajo verificar si dichos motivos invocados están o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable** […].

> De modo que, lo que al fallador de alzada le correspondía era verificar si dichos motivos invocados estaban o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable.
>
> Ejercicio que fue precisamente el que llevó a cabo, al considerar que si bien en la carta de despido la accionada no hizo referencia o mención expresa acerca de cuáles fueron las normas, procedimientos, políticas institucionales o las disposiciones legales que se quebrantaron por parte de la trabajadora y que por su gravedad dieron lugar al finiquito del vínculo laboral, lo cierto es que conforme a la jurisprudencia de esta Sala, **el empleador no está obligado a citar la preceptiva en que se subsumen los hechos invocados como fundamento de la justa causa, y a lo que sí está obligado es a establecer los motivos concretos en que fundó su decisión** (subrayado del disidente).

Ello explica que el juzgador no pueda dar por acreditados unos hechos disímiles *«[...] a los señalados expresamente por la demandada al momento de la extinción del contrato»* (CSJ SL1077-2017), pero no conlleva que esté limitado en punto de la causal aducida, porque, entre otras, en perspectiva del principio de la buena fe contractual, la finalidad de que en la misiva de resolución se den a conocer los fundamentos fácticos de la misma, como se indicó en la sentencia CC C594-1997, al examinar la constitucionalidad del parágrafo del artículo 62 , *«[...] es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo»,* motivo por el cual lo prohibido es que se aduzcan en el juicio circunstancias de hecho nuevas.

En ese sentido también lo decantó el Juez Límite Constitucional, con referencia en la jurisprudencia de esta Corporación, al considerar:

> [...] el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo. Así lo ha entendido la doctrina y la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, con criterios que la Corte

> Constitucional comparte plenamente. En efecto, según esa Corporación [...] "lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante", [...].
>
> Conforme a lo anterior, el cargo del actor no es admisible, pues se basa en una inadecuada interpretación del alcance de la disposición acusada, la cual **obliga a la parte que da por terminado unilateralmente el contrato a precisar los hechos concretos y específicos que, según su criterio, constituyen una justa causa para tal terminación, ya que no podrá posteriormente alegar nuevos hechos**. **La norma pues exige que la parte justifique fácticamente la decisión de dar por finalizado unilateralmente el contrato**. En tal entendido, la Corte concluye que el parágrafo demandado, lejos de desconocer la Carta, es un desarrollo del principio de buena fe en el ámbito de las relaciones laborales, pues permite precisamente a la otra parte conocer esos hechos justificantes, a fin de poder defenderse adecuadamente.

2. A lo anterior se suma que, desde lo fáctico, según se lee a folio 21 vto del cuaderno de la Corte, el Tribunal circunscribió el análisis de la impugnación de la Embajada a «*la justeza de la desvinculación*»[1] de la accionante conforme a los hechos sobre que soportó la carta de despido, la cual sintetizó y que, para efectos de la claridad, desde ya se precisa, circunscribió a: «*la existencia de malos tratos de [...] parte [de la trabajadora] hacia el personal de su equipo, todo lo cual ha generado una situación intolerable desde el punto de vista de las relaciones humanas y laborales y que la Embajada está en la obligación de solucionar Para Proteger la integridad de sus trabajadores*» y, con base en ello, «[*la] grave negligencia en el cumplimiento de sus funciones*» (f.° 30 a 33 y 126 a 129, cuaderno principal).

Lo indicado resulta diáfano, pues a pesar de que el juez

[1] Téngase presente que en la audiencia el Tribunal precisa que su estudio sería en torno a los argumentos de disenso de la Embajada, quien «*básicamente cuestiona la decisión de indemnizar por despido injusto, toda vez que insiste en sostener que el contrato terminó con justa causa*».

de segundo grado se pronunció jurídicamente frente al acoso laboral de la Ley 1010 de 2006 y no encontró probados los presupuestos para la aplicación de la presunción del artículo 7°, *ibídem* (lo que la recurrente controvirtió en el tercer cargo), en su consideración fáctica también dijo verificar la ocurrencia de los supuestos de hecho de la misiva laboral, pronunciándose expresamente, como se puede advertir en la trascripción del folio 23 vto del cuaderno de casación, sobre la acreditación de una «*conducta agresiva o de matoneo*» o «*violenta*», la cual atañe con la aplicación de los numerales 2º y 6º del literal a) del artículo 62 del CST, subrogado por el 7º del Decreto 2351 de 1965, invocados por la dadora del empleo como fundamento jurídico de su decisión.

Lo expuesto, además, si se tienen en cuenta que el juez de la alzada también admitió que tales actos fueron calificados por los interlocutores sociales, como falta grave dentro de su relación contractual, aunque precisando que no se allegó prueba de su ocurrencia.

En efecto, textualmente el colegiado señaló:

> [...] Ni una sola prueba fue presentada por la demandada, más que sus afirmaciones sobre la conducta agresiva o de matoneo, como denominó la recurrente o violenta, como también se calificó y que, como ella dijo, era calificada como falta grave, lo cual, sí puede ser cierto, se itera, carece de sustento probatorio.
>
> [...].

En ese sentido, el cuarto cargo debió estimarse, pues los errores fácticos denunciados por la recurrente no podían

ser calificados de nuevos, ni ajenos a la sentencia impugnada a pesar de que la segunda instancia no haya hecho referencia a los numerales 2º y 6º del literal a) del artículo 62 del CST, subrogado por el 7º del Decreto 2351 de 1965.

En ese escenario, correspondía a la Corporación determinar si el Tribunal incurrió en los errores de hecho denunciados, los cuales se sintetizan en: *i)* «*no dar por demostrado, estándolo, que la trabajadora incurrió en actos de violencia, malos tratos o intimidación que fueron señalados en la misiva laboral*» y, por tanto, en las causales invocadas en la carta de despido (independientemente de que pudieran ser o no constitutivos de acoso laboral en los términos de la ley 1010 de 2006) y, *ii)* «*no dar por demostrado, estándolo, que [la] decisión [patronal] fue oportuna*».

Tales yerros de la sentencia del Tribunal quedaron suficientemente acreditados, pues, contrario a lo concluido por la Sala mayoritaria, en el proceso existía prueba de su ocurrencia.

Así se dice, porque:

1. Tienen fuerza de convicción las actas de reunión y/o entrevistas suscritas por la gerente de talento humano, en razón a que son prueba auténtica, que no fue tachada de falsa.

Lo dicho, toda vez que, contrario a lo señalado en la sentencia de casación, su eficacia probatoria no podía ser

desconocida por no ser rubricada por los entrevistados, ya que, conforme al artículo 260 del CGP, en relación con el 257 *ibidem*, aplicable al proceso laboral y de seguridad social por la remisión del artículo 145 de CPTSS, los documentos privados, al igual que los públicos, tienen mérito demostrativo, en tanto dan cuenta de su otorgamiento, fecha y las declaraciones que dejó consignado quien los suscribe, por lo que su apreciación debe hacerse conforme a las reglas de los artículos 60 y 61 del CPTSS.

Tampoco podían ser calificadas de ser medio de convicción fabricado por la parte por haber sido elaborada por la representante de la empleadora, toda vez que correspondían a documentos y/o registros de la dependencia encargada del manejo de personal y la información laboral de los trabajadores, elaborada por quien ostentaba dicho cargo en el marco de sus funciones y reflejan el reporte de unos hechos que ocurrieron en la dinámica del empleo, es decir, dentro de la vigencia del contrato de trabajo, relacionados con el seguimiento de las actividades, funciones de liderazgo y manejo del personal de la demandante, así como de la ocurrencia de situaciones que podían dar lugar a riesgos psicosociales, acoso o pérdida de personal cualificado en el área que esta lideraba.

En ese contexto, los reportes de folios 370 a 373 del cuaderno n.° 1, debieron ser valorados de acuerdo con el artículo 260 del CGP, en relación con el 257 *ibidem,* pues, se insiste y resalta, no fueron tachados de falsos y acreditan:

i) que la gerente de talento humano se entrevistó: el «*29 de junio de 2012*» con la señora Jannet Muñoz; el «*12 de septiembre de 2012*», con Andrés Moncaleano; el «*14 de septiembre de 2012*» con Hernando Villamizar; el «*6 de octubre de 2012*» con María Paula Calvo y en «*noviembre de 2012*» nuevamente con Hernando Villamizar, los cuales le comunicaron los problemas que estaban presentando con su gerente de línea, quien no se sabía comunicar, los hacía sentir mal e irrespetados, los regañaba públicamente, tenía una micro gestión que los desmotivaba en el desempeño de sus funciones y una actitud inapropiada para el manejo del personal; que no podían expresarle su inconformidad, pues lo habían intentado previamente a través de una retroalimentación, pero tuvieron represarías que temían se agravaran.

ii) que la citada profesional, en septiembre de 2012, informó a los quejosos que escaló la situación con el «*funcionario CS*», a quien le sugirió manejar el asunto en la evaluación de desempeño de la accionante (f.° 373, *ib*); que posteriormente presentó la situación a «*Tony Regan*», quien le señaló que haría una retroalimentación a la señora Paula Andrea Morales de Burgh (f.° 373 vto) y en octubre siguiente, le comunicó a María Paula Calvo (quejosa), que estaban buscando «*formas alternativas de mejorar estos aspectos y consultoría[…] con las instancia instancias necesarias*» (372, *ib*).

En conclusión, el citado medio de convicción, desechado por la Sala por razones que jurídicamente no

comparto, según lo atrás expuesto, demuestra las quejas presentadas ante talento humano por personal de la Embajada a cargo de la demandante, en las que pusieron de presente una problemática de clima laboral respecto de la cual debía hacerse seguimiento, así como las alternativas de corrección que se estaban planteando por parte de esa dependencia y los superiores de la trabajadora con fecha anterior al 11 de diciembre de 2012.

2. Se aportaron los Correos Electrónicos remitidos por María Paula Calvo, Andrés Moncaleano y Hernando Ortega Villamizar los días 6, 10 y 18 de diciembre de 2012 (f.°374 vto a 379, *ibidem*), respecto de los cuales la mayoría de esta Corporación indicó que no demostraban las conductas imputadas a la demandante como originarias del despido a partir de junio de 2012, como tampoco que fueran públicas y repetitivas.

Sin embargo, siendo cierto esto, considero que tales documentos, que tampoco fueron tachados de falsos, ni se solicitó su ratificación y fueron dirigidos a la recurrente, dan cuenta de que la accionante incurrió en, por lo menos, **la causal legal invocada en la carta de despido por hechos ocurridos en el mes de diciembre de 2012 y enero de 2013**, pues:

i) Dos de sus subalternos (María Paula Calvo y Andrés Moncaleano) expresaron de manera coincidente que fueron irrespetados por la gerente de línea, quien venía afectando su bienestar, motivación y compromiso con el cargo, ya que no

eran tratados de acuerdo a su perfil profesional; que realizaba un micro manejo de las actividades a su cargo y los **intimidaba** y **amenazaba** con el despido en caso de no hacer las cosas en las forma requerida (como había ocurrido en la mencionada fecha); que tenía una actitud de desconfianza e imposición en la toma de decisiones (lo cual nunca habían desconocido) y, en el caso de Andrés, le expresaba que se iba a «***quemar***»; que por esas razones se sentían acosados y estaban considerando retirarse de la embajada, como lo habían hecho algunos compañeros, porque a pesar de reportar la situación («*muchas veces*», según la primera) no había un cambio significativo en su gerente.

ii) Hernando Ortega Villamizar, en el Correo del 18 de diciembre de 2012, expuso que los motivos de su **renuncia** eran: a) la falta de habilidades de comunicación de la gerente de línea Paula Morales, a quien le había hecho la observación en la evaluación dentro de su periodo de prueba, persistiendo la situación; b) el micro manejo que daba a su labor, que no le permitía tomar decisiones ni realizar sus deberes; c) las **correcciones y regaños públicos y de manera irrespetuosa**; d) **los malos tratos que les daba a sus compañeros de trabajo**, **a quienes les hablaba en tono agresivo**, creando situaciones inapropiadas en el ambiente laboral.

3. Así mismo, se aportó Correo Electrónico remitido por María Paula Calvo el 7 de enero de 2013 (f.° 379 a 380, ibídem), en el que informó de «***nuevas situaciones*** *que sucedieron con mi gerente de línea y que pueden considerarse*

como acoso», exponiendo que, luego de iniciarse el proceso de *coaching* y de habérsele asegurado que su entrevista sería reservada, fue abordado con Paula Morales sobre los cuestionamientos que ella tenía frente al clima laboral del equipo; que el **18 de diciembre de 2012** (es decir, el mismo día en que la demandante, en el acta de descargos, dijo que se le realizó su evaluación de desempeño), fue citada a reunión con Andrés Moncaleano para tratar temas laborales; que, sin embargo, «*pronto la conversación se convirtió en una discusión sobre la dinámica del equipo*», en la que se les cuestionó sobre su actitud usado de manera reiterativa la palabra «***trasparente***» por hablar con terceros de las dificultades que tenían con ella, enfatizando la accionante que no era ella quien estaba quedando mal sino los quejosos, pues esos asuntos debían ser tratados primero con ella, lo que, en palabras de la señora Calvo, denotaba falta de conciencia y la no asunción de responsabilidad por parte de su líder.

4. También se allegó el Informe del diagnóstico y coaching por *LIM LATAM Leadership in Motion* de fecha enero de 2013 (folios 182 a 190, *ibidem*) – documentos declarativo de tercero, no tachado ni solicitado su ratificación, que, conforme al artículo 262 del CGP, debía valorarse como prueba testimonial, en los que se dejó reporte que los entrevistados (personal a su cargo), dieron cuenta de que la demandante, entre otros aspectos, «*les hacía comentarios humillantes*» y en lenguaje agresivo, ridiculizaba las situaciones, «*maltrata[ba] a la gente, la humilla[ba] delante de los demás, la grita[ba], la irrespeta[ba], la amenaza[ba]*»,

concluyendo que, en la planeación de liderazgo de la trabajadora,

> […] en ningún momento […] planteó la importancia de cambiar su estilo de liderazgo para lograr mayor efectividad como equipo. No mostró ninguna toma de conciencia respecto al malestar de su gente con su trato ni respecto del feedback recibido por su jefe y de sus colaboradores respecto al maltrato e insatisfacción total con sus comportamientos como líder y la falta de respeto con ellos como personas. Su mayor preocupación era ser reconocida en Londres y en la Embajada, lo cual nos indica su falta de sensibilidad e inteligencia emocional para ser una líder de equipo.

5. Además se anexó el Acta de Comité de Convivencia Laboral del 28 de enero de 2013 (f.° 388, *ib*), en el que se dejó constancia de que, ante los integrantes de esa autoridad: *i)* los «*alegatos escritos de María Paula y Andrés eran coherentes con sus entrevistas*», pues los comportamientos de Paula Morales los hacía sentir humillados y, a pesar de la retroalimentación recibida, no había mejoría por parte de la investigada, lo que se evidenciaba con la renuncia de algunos miembros de su equipo; *ii)* que, según la valoración de las pruebas, ese comité concluía que habían existido conductas de intimidación y acoso.

6. El acta de descargos de la trabajadora, cuya apreciación debió sujetarse al inciso 2° del artículo 191 del CGP (por analogía) y, de manera puntual, a las reglas de sistematicidad, lógica y experiencia del artículo 61 del CPTSS y no, únicamente, como lo hizo la Sala mayoritaria, a los presupuestos de confesión del inciso primero del artículo citado.

Dicha prueba da cuenta de:

i) La evidente actitud entorpecedora de la demandante en esa actuación ante su empleadora, con la incontrastable intención de no ser vinculada a los actos investigados.

ii) El suministro por parte de la empleadora de la información requerida para la realización de esa diligencia, previa solicitud expresa la trabajadora (f.° 265, *ibidem*);

iii) Las responsabilidades contractuales a cargo de la demandante, entre las cuales se encontraban algunas relacionadas con la «*gestión y configuración del equipo de la Oficina de Gestión de Programas*», lo que implicaba, entre otras cosas, «*liderar el equipo de la oficina […]*», «*generar y promover los canales de comunicación con el equipo*», «*cumplir con las políticas de la organización con respecto a la gestión del personal, la preparación y la mejora de un desempeño alto*» (f.° 268, *ib*).

Además, entre sus funciones como supervisora, «*si*» había una sesión acerca de la gestión humana, en la que su rol principal era proporcionar orientación al equipo y fomentar un ambiente de trabajo positivo, saludable y fomentar el desarrollo de las personas (f.°269, *ibídem*);

iv) El conocimiento que previamente tuvo de las quejas presentadas por sus subalternos y los llamados de atención por parte de sus superiores, por lo menos desde el 30 de octubre de 2012, así como su participación en la actuación

realizada por el comité de convivencia, no obstante asegurar que no se le dieron a conocer las pruebas de manera precisa, bajo el argumento de ser confidenciales.

Lo anterior se infiere, porque, al preguntársele sobre si había recibido quejas de posible maltrato y humillación respecto de personas que hacían parte de su equipo en la Oficina de Gestión de Programa, respondió que: «*Nunca [las había recibido] en la medida que lo escucho de usted*», pues «*Hasta el momento* ***no ha habido una queja formal pero [si] alegaciones***», agregando más adelante, que «*hasta donde yo sé [,]* ***no ha habido queja formal en mi contra pero si una serie de alegaciones [...]***».

A lo que añadió:

> […] he reflexionado internamente y te he explicado Tony que **apenas he recibido esta retroalimentación** he mirado en mí misma y me he puesto en discusión, y no he observado en verdad ninguna traza de acoso o maltrato entre iguales en mi interior. Lo he discutido, no solamente con ustedes, ehhh. En el Comité de Convivencia y también con Helen en los momentos en el cual lo discuto. Entonces usted está preguntando si ha sido así.... **Si me he parado y he pensado en aquellas circunstancias y a aquellas alegaciones**, si y lo he tomado muy seriamente, **lo he pensado también durante el periodo de Navidad**, **el periodo en cual me fue de vacaciones como he expresado en mi evaluación[2]**, de la cual tengo una copia, y no sé si ustedes la tienen. El.... Entre el 30 de octubre cuando tuve la primera reunión con mi supervisor inmediato para discutir sobre la evaluación y entonces, para que la evaluación se concluyera había solamente tiempo desde el 30 de octubre hasta el 18 de diciembre, cuando tuvimos la oportunidad de sentarnos y tener la discusión de seguimiento a la evaluación para llevar a cabo la evaluación, y **me fue informado que había alegaciones acerca de problemas de maltrato entre iguales y acoso**. Y fie (sic) **el 18 de diciembre que recibí una retroalimentación directa**

[2] La cual, según informa la demandante en el acta de descargos, ocurrió el 18 de diciembre de 2012, por lo que aquel dicho significa que **sí recibió retroalimentación previa a esa fecha.**

sobre dichos hechos <u>desde mi supervisor directo</u> en ese entonces. El día siguiente, salí de vacaciones y en aquel periodo de tiempo cuando regresé el día 7 tuve tiempo de reflexionar, he declarado que fueron noticias chocantes para mí y que **no comprendo en cual momento <u>todas las series de escalamientos</u> fueron reportadas en mi evaluación**. Yo no estaba al tanto de eso, yo no veía eso y te lo mencioné Tony, que siento como un proceso paralelo en el sentido que no estuve al tanto ni recibí retroalimentaciones directas de mi superior o equipo en el periodo de tiempo en el cual podía corregir cosas de mi comportamiento, Nunca recibí retroalimentación, nunca recibí información de tu parte Sandra en tu calidad de RRHH y no fui nunca convocada en tu oficina para discutir la situación, y no había habido conversaciones con mi supervisor directo en dicho periodo de tiempo porque no podíamos, comprendiendo los asuntos urgentes de la agenda, sentarnos para concluir nuestra evaluación anual antes, entonces en dicho periodo de tiempo no tuve retroalimentación de la parte de nadie. Como parte de mi información, la información de archivo a mi superior directo, yo envié el 2 de noviembre y mencioné precisamente, yo tengo una copia de mi mail al supervisor y una copia de la evaluación, que como Programa quería una capacitación en orientación y lo hice en marzo 31. Entre el 30 de octubre y el 18 de diciembre no tuvimos el tiempo, como sabes (se refiere a TR), de discutir, ehhh, RRHH, tu **para Sandra, me llamaste a finales de noviembre para ofrecerme la oportunidad del coaching, consultoría para nosotros, para mí y los miembros del equipo, para trabajar en la construcción de equipo** y, como sabes, estuve muy feliz, te agradecí y te dije que era muy complacida con eso, y te dije de frente aquel día que había incluido este punto como parte de mi evaluación, Y **estuve muy feliz que eso pasara porque es algo que hubiera ayudado mi equipo y yo a consolidarnos**, no solamente del punto de vista de la relación pero también de la estructura. Yo entonces fui donde el equipo y comuniqué que teníamos esta buena noticia que este ejercicio de coaching iba a haber lugar. Como he también afirmado en mi evaluación, tuvimos una entrevista el 17 de diciembre con los consultores del coaching, y, tú lo dijiste, Sandra, que íbamos a tener aquella planeación y empezar y no fie (sic) posible antes de aquel momento. Entonces **solamente el 17 de diciembre en la mañana, tuve una reunión con los consultores y expresé los varios retos en términos de cohesión y coherencia que ponía la creación de un nuevo equipo al interior de la Embajada**, los cuales no existían antes No solamente, poder tener un equipo suficientemente fuerte y coherente en términos de liderazgo, que hemos recibido del Jefe Adjunto de Misión en el momento de la creación del equipo en la embajada, pero también, a lo largo de la línea de supervisión con los Líderes de Políticas, y yo les presenté los retos. Entonces esta fue otra medida que se tomó al respecto. Y cuando regresé en enero, tú sabes que el ejercicio estaba programado para el 15, recuerda, el 15 de enero, y yo recibí un correo electrónico de tu pasante de RRHH que

> cancelaba el ejercicio de la Oficina de Gestión de Programa porque fue reportado que había un conflicto de agendas con el equipo, como tú sabes, no con el equipo, pero con los consultores, tengo la copia del correo aquí. […].

Agregando más adelante, previo a indagársele por la reunión del 18 de diciembre que sostuvo con sus subalternos, en los que calificó su actitud de poco trasparente por haber escalado la situación con ella a terceros (lo que fue objeto de queja, mediante correo electrónico, como se señaló en precedencia), que:

> […] luego el día 18 de diciembre, fue cuando el… Ehhh nosotros tuvimos la oportunidad de sentarnos y discutir la evaluación, que era relacionado conmigo hoy. Fui convocada en la sala de Tony, disculpen, la oficina, y discutimos acerca de la evaluación, esta fue la primer vez **cuando él me mencionó "<u>las alegaciones de maltrato entre iguales y acoso</u> por algunos miembros del equipo y me entregó una copia de la evaluación que contenía aquellas alegaciones[3]**, que ha habido interés y compromiso, como sabes, Tony, con el ejercicio de coaching. Yo he también expresado que no he recibido alguna retroalimentación directamente de los miembros del equipo. Y **no comprendí de donde venían las alegaciones**, porque nunca las recibí […]

Y, luego, ante la pregunta:

> […] ¿puede declarar si tuvo una reunión en octubre con Tony Regan en la cual el (sic) discutió con usted el fin de su evaluación, en el contexto de eta reunión ustedes discutieron cuáles fueron las dificultades con el equipo y que Hernando estaba considerando renunciar dado que el (sic) no consideraba que había la necesidad de supervisarlo así de cerca?.

Respondió:

> […] No, **el 30 de octubre tuvimos una evaluación y fue en ese entonces que discutimos los problemas con los miembros del equipo**. No me acuerdo, como he dicho, no me acuerdo del 20 de octubre, pero **tengo un recuerdo claro del 30 de octubre,**

[3] Nótese que siempre que la declarante se refiere al término alegaciones, lo hace en el contexto de quejas y escalamientos

> porque tuve que enviar el formato de evaluación, habíamos programado tal reunión para discutir y aquel tema fue lo que discutimos. **Cuando discutimos acerca de la retroalimentación de algunos miembros del equipo**, yo lo declaré todo hace un par de minutos, que lo había discutido y presentado yo misma la cuestión de Hernando con mi supervisor Tony Regan […].

Y nuevamente, al cuestionársele sobre «*¿Podría, por favor, explicar si en las reuniones con Tony se hayan tal vez discutido las reclamaciones que ha sido presentada en contra de usted?*». Contestó:

> […] Tony me mencionó que un … Ahhh… que había retroalimentaciones reportadas el 30 de octubre de… de algunos miembros del equipo. De hecho, no me presentó detalles o nombres. El 15, disculpe, el 18 de diciembre, como he explicado hace un par de minutos, **tuvimos la discusión en la cual él dijo que hubo acusaciones de intimación entre pares y acoso por algunos miembros del equipo. Entonces, fue solamente en aquel momento que nosotros… que eso tuvo esta connotación** […] (f.° 275 a 276, ibidem).

De lo cual se colige que la trabajadora, de manera inconsistente dijo conocer solo de la existencia de «*alegaciones en su contra*», que reiterativamente diferenció de los términos «*quejas*» o «*acusaciones*» de malos tratos, acoso, intimidación, humillaciones, entre otros, pero más adelante, al hacer un relato más espontáneo sobre los hechos investigados o de la forma en que le fueron puestos en conocimiento por su supervisor, admitió que se le comunicaron bajo esos calificativos.

También aceptó, contrario a lo concluido por la Sala mayoritaria, que **antes** de su evaluación del 18 de diciembre de 2012, esto es, en la del 30 de octubre de ese año, discutió

con su superior «*los problemas con los miembros del equipo*»[4], recibiendo retroalimentaciones al respecto, las cuales en forma incoherente había negado con el fin de soportar su postura defensiva.

A lo que se suma que, a folio 275, *ibidem*, aseveró que:

> […] recibí mi invitación al Comité de Convivencia en el modo de una entrevista, si debo ser honesta, había sentido que antes había tenido la oportunidad de ser escuchada y tuve la posibilidad de hacerlo, de incluir mi caso también, me he sentido completamente victimizada y etiquetada como una maltratadora o acosadora. Cosa con la cual no estoy de acuerdo».

Lo que pone en evidencia que, contrario a lo señalado por la mayoría, la demandante conoció de manera reiterada las quejas en su contra y fue escuchada por diferentes estamentos de la Embajada.

Ahora, si se analiza lo antes mencionado con los correos de folios 374 a 380, *ib*, particularmente los presentados por María Paula Calvo, Andrés Moncaleano y Hernando Ortega Villamizar los días 6, 10 y 18 de diciembre de 2012 (f.° 374 vto a 379, *ibidem*), se colige con meridiana claridad, que la conducta censurable de la trabajadora no solo persistió, sino que se reiteró, pues **se presentaron nuevos actos de irrespeto, malos tratos – amenazas de despido y calificaciones negativas** a sus subalternos (como las relativas a la falta de trasparencia en el equipo) con

[4] Lo indicado resulta coherente con la evaluación de desempeño de folios 329 a 339, ibídem, cuyo contenido fue rememorado al momento de rendir sus descargos y, en la que, pese a denotarse la excelencia técnica de la trabajadora, se le cuestionó su tono no respetuoso en el manejo de su equipo, a lo que ésta respondió que: «[…] **he tomado** (verbo pasado) las medidas para revisar mi estilo de gestión y para ser más consciente del impacto potencial de mi comportamiento (el cual no considero ha sido de maltrato o acoso) sobre el equipo» (f.° 337, ib).

posterioridad a la «*evaluación*» del «*30 de octubre»* de 2012 (f.° 276, *ib*), e incluso, inmediatamente después de la del «*18 de diciembre*», en la que la accionante aceptó en sus descargos, le fue informado acerca de las «*acusaciones de intimación entre pares y acoso por algunos miembros del equipo*» (f.° 275 a 276, *ibidem*).

En ese escenario, contrario a lo admitido por la mayoría , no existió «*inacción*» de la gerente de talento humano en el proceso de seguimiento a la indebida gestión de líder de la demandante, pues, aunque a través del Correo Electrónico del 11 de diciembre de 2012, informó a su evaluador sobre **las quejas escritas de sus subalternos por actos ocurridos los días 5 y 6 del mismo mes y año** (como se indica en la sentencia de casación), los demás medios de prueba, particularmente el interrogatorio de parte y las actas de reunión de folios 370 a 373, *ib*, informan que en fecha anterior había escalado la situación a los superiores y, que en virtud de ello, se buscaron alternativas para mejorar el clima laboral dentro del equipo a cargo de la señora Morales de Burgh, ya que inicialmente su conducta había sido calificada como problema de «*habilidades de liderazgo*», pero cuya connotación varió por la **persistencia**, **agravamiento** y **ocurrencia de nuevo hechos** que fueron puestos en conocimiento por parte de tres, de los cuatro miembros de su equipo.

Así se desprende de los reportes de folios 372 a 373[5], *ib*

[5] En lo que la citada profesional, informó a los quejosos que escaló la situación con el «funcionario CS», a quien le sugirió manejar el asunto en la evaluación de desempeño de la accionante (f.° 373, ib); que posteriormente presentó la situación a «Tony Regan», quien le indicó que haría una retroalimentación a

y, particularmente del correo electrónico reproducido en la sentencia de casación, en el que se lee:

> Hola Tony, me gustaría compartir con usted la información que he recibido la última semana acerca del equipo PMO. He recibido 3 quejas sobre el comportamiento de Paula entre el jueves y el 6 de diciembre.
>
> **Mi preocupación es que con la intervención acordada**, que considero valiosa y necesaria, estoy muy preocupada por un posible comportamiento de intimidación que **no puede estar necesariamente relacionado con las etapas del equipo de desarrollo o las habilidades de Liderazgo sino más bien con una actitud personal negativa hacia su equipo e interesados externos**.
>
> Las quejas que he recibido fueron de:
>
> 1. María Paula (ver correo electrónico más adelante).
> 2. Andrés Moncaleano (ver correo electrónico más adelante).
> 3. Hernando Villamizar (oral).
> 4. Tengo una conversación pendiente con Iain quien también se me acercó la semana pasada.
>
> […].

Lo anterior, precisamente justifica que la empleadora haya adoptado medidas diferentes frente a la situación de la demandante, pues la ocurrencia de **nuevos hechos**, con la correlativa presentación de quejas escritas, la condujo a:

i) Realizar una la calificación formal de la situación, en la evaluación de desempeño de la trabajadora (18 de diciembre de 2012)[6];

ii) Gestionar el inicio del programa de *coaching* y la realización de evaluación diagnostica por parte de terceros

---

la trabajadora (f.° 373 vto) y en octubre siguiente, le comunicó a María Paula Calvo (quejosa), que estaban buscando «formas alternativas de mejorar estos aspectos y consultoría[…] con las instancia instancias necesarias» (372, ib).

[6] Acta de descargos de folios 264 a 283, ibidem y documento de folio 329 a 339, ibidem.

expertos en liderazgo y consolidación de equipos (f.° 182 a 190, *ibidem*);

iii) Convocar el comité de convivencia y llevar a cabo el procedimiento investigativo y conciliatorio respectivo, ante la presentación del Correo del 7 de enero de 2013, por los hechos acaecidos el día 18 de diciembre de 2012 (f.° 387 a 388, ib, en relación con el acta de descargos 275, *ibidem*);

iv) El 31 de enero de 2013, recibir los descargos de la demandante para garantizar sus derechos de defensa y contradicción (f.° 264 a 283, ib).

v) El 1° de febrero de 2013 despedirla aduciendo como justa causa «*la existencia de malos tratos de […] parte [de la trabajadora] hacia el personal de su equipo, todo lo cual ha generado una situación intolerable desde el punto de vista de las relaciones humanas y laborales y que la Embajada está en la obligación de solucionar Para Proteger la integridad de sus trabajadores*» y, con base en ello, «[*la] grave negligencia en el cumplimiento de sus funciones*».

Ese contexto fáctico fundamenta mi desacuerdo conla decisión de la mayoría de la Sala, pues valorado el material probatorio conforme a la regla de sistematicidad, lógica y experiencia del artículo 61 del CPTSS, resulta **contra evidente** la conclusión del Tribunal de que «*Ni una sola prueba fue presentada por la demandada, más que sus afirmaciones sobre la conducta agresiva o de matoneo […] o violenta […]*», en que fundó «*la carta de despido*».

Lo anterior, porque, aunque no se acreditó que los malos tratos que impartió la demandante a sus subalternos fueron públicos, a fin de dar aplicación a la presunción del artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, si se demostró con contundencia su ocurrencia, incluso, con relevancia para el caso, de manera reiterativa entre el mes de diciembre de 2012 y enero de 2013, es decir, con posterioridad a la aplicación de mecanismos correctivos por parte de sus superiores, lo que trae de suyo, con importancia para la contención, que las actuaciones de verificación y acreditación de la causal de despido fueran oportunas.

Se dice lo último, pues, a pesar de que en la misiva laboral hace una memoria histórica del comportamiento de la trabajadora, así como del seguimiento y alternativas de corrección que implementó la empleadora «*desde el mes de junio de 2012*», de su lectura se advierte que esa decisión patronal tuvo origen en la ocurrencia de **nuevos hechos**, puntualmente los acaecidos en el periodo de diciembre de 2012 y enero de 2013, los cuales evidenciaba una actitud reticente al cambio, «*la existencia de malos tratos […] hacia el personal de su equipo*» y «*la falta de colaboración de su parte para […] llevar a cabo sus funciones como líder del equipo PMO*», lo que se traducía en «*una grave negligencia en el cumplimiento de sus funciones*» (f.° 30 a 33 y 126 a 129, *ibidem*).

Por tanto, se probaron los supuestos fácticos de la carta de despido y la inmediatez de esa decisión patronal.

Lo expuesto, con la precisión de que, para el suscrito, la valoración de las medidas preventivas y correctivas efectuadas por el empleador en el marco de presuntos actos constitutivo de acoso laboral, no constituyen una trasgresión al ámbito de competencia de la Corte, como lo refirió la Sala mayoritaria a folio 47 vto del cuaderno de casación, pues dentro del proceso ordinario y el recurso de casación propuesto, resultaba necesario su análisis, a fin de determinar si se cumplían o no los presupuestos de legalidad y justicia del despido, puntualmente, el de oportunidad y no para realizar un pronunciamiento, que equivocadamente se calificó como propio del proceso especial de acoso laboral de la Ley 1010 de 2006.

Por último se asienta que los supuestos de hecho probados, como se planteó en el cuarto cargo, son subsumibles en las causales de los numerales 2° y 6° del artículo 62 del CST, que establecen como justas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador: *«[…] todo acto de violencia […] malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra […] los compañeros de trabajo*», así como «*cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*».

Lo planteado, porque, además de estar plenamente

demostrado lo primero, el artículo 58 del CST previó como obligaciones especiales de los trabajadores, entre otras: «*1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido*», así como «*4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros*», las cuales, se itera, fueron incumplidas por la accionante, en razón a que:

i) Como afirmó en sus descargos, dentro de sus funciones contractuales estaban «la *gestión y configuración del equipo de la Oficina de Gestión de Programas*», «*liderar el equipo de la oficina […]», «generar y promover* ***los canales de comunicación*** *con el equipo», «cumplir con las políticas de la organización con respecto a la gestión del personal, la preparación y la mejora de un desempeño alto*» (f.° 268, *ib*), así como proporcional orientación y **fomentar un ambiente de trabajo positivo**, saludable y fomentar el desarrollo de las personas a su cargo (f.°269, *ib*), compromisos que, según se vio, no cumplió.

ii) La empleadora hizo llamados de atención en torno a su comportamiento desde, por lo menos, el 30 de octubre de 2012 y, a pesar de ello, **incurrió en nuevas conductas** que atentaban contra la dignidad del equipo a su cargo, lo que, incluso, condujo a la renuncia de uno de sus miembros.

iii) Ese tipo de comportamientos, como lo halló probado

el Tribunal, fueron calificados por la empleadora como actos de grave indisciplina, conforme se advierte a folios 97 vto y 98, *ib*.

iv) Son pilares **esenciales** de la moralidad que regulan las relaciones de trabajo subordinado, el trato digno entre las personas que intervienen en el ambiente laboral, conforme al preámbulo, los artículos 25, 53 de la CP, 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el preámbulo y los artículos 6° y 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), aprobado por la Ley 74 de 1968; 6° y 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (1988), aprobado por la Ley 319 de 1996 y, 9° y 10 del CST, así como, a modo de doctrina internacional, por cuanto no ha sido ratificado por Colombia, el Convenio 190 y la Recomendación 206 de 2019 de la OIT.

En síntesis, para este magistrado, en contra de lo considerado por la Sala mayoritaria, el Tribunal incurrió la vulneración normativa denunciada en los cargos primero, tercero y cuarto, pues leyó restrictivamente los artículos 9° y 12 de la Ley 1010 de 1993 y, con relevancia, incurrió en error de hecho, al no dar por demostrado, estándolo, la ocurrencia de los supuestos fácticos aducidos como justificativos del despido de la accionante, así como la oportunidad o inmediatez de esa decisión, lo que se tradujo en la infracción directa de los numerales 2° y 6° del artículo 62 del CST, subrogado por el 7° del Decreto 2351 de 1965.

Por sustracción de materia, la anterior consideración incide en el estudio del quinto cuestionamiento.

En los anteriores términos me aparto respetuosamente del criterio de la decisión mayoritaria.

Fecha ut supra



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Magistrado.