



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Magistrado ponente

SL4328-2020

Radicación n.º 60767

Acta 040

Estudiado, discutido y aprobado en sala virtual

Bogotá DC, veintisiete (27) de octubre de dos mil veinte (2020).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA.**, contra la sentencia proferida el 16 de octubre de 2012 por la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso que le sigue **ALEXANDER PINEDA MANJARRÉS.**

I. ANTECEDENTES

Alexander Pineda Manjarrés llamó a juicio a Transportadora de Valores Atlas Ltda., con el fin de que se declare que entre ellos existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido durante el lapso comprendido entre el 16 de febrero de 2005 y el 18 de

diciembre de 2006, el cual se dio por terminado por «*causas imputables al empleador*», cuando tenía el cargo de jefe de tripulación, consecuentemente, que se declare la nulidad de la terminación del contrato de trabajo y se le restituya al cargo desempeñado, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de percibir, así como la indemnización por la terminación del contrato de trabajo por despido indirecto y los perjuicios morales por dicha terminación unilateral, indexados.

Fundó sus peticiones, en que su cargo para la época de los hechos, era el de jefe de tripulación, el cual no contemplaba el aprovisionamiento de cajeros automáticos, sin embargo, ante la renuncia del trabajador Edgardo Ariza, que sí realizaba esta labor como técnico de cajeros, la demandada le asignó esta función, a pesar de informar que el ejercicio simultáneo de estos oficios, implicaba riesgos.

Relató que sufrió actos de hostigamiento por parte del Director Regional de la pasiva, señor Luis Mario Morales, luego de denunciar irregularidades cometidas por el compañero de trabajo Wilfrido Fontalvo, entre ellas, el aporte de documentación falsa para ingresar a la empresa, la entrega de bolsas que no correspondían a la remesa y la negativa a darle el porta tulas que contenía \$40.000.000.

Que ante esos hostigamientos, presentó queja por acoso laboral el 27 de noviembre de 2006 ante el Ministerio del Trabajo, con copia a la empresa, y esta última delegó a la directora de recursos humanos para realizar la investigación

respectiva, quien luego de reunirse con el quejoso, el acosador y los testigos, no *las documentó*.

Señala que ante la recarga de trabajo en la ruta y la tensión a la que se veía sometido con su nueva función, buscó ayuda médica para aliviar la presión psicológica que le demandaban esas obligaciones, por lo que, lo hospitalizaron el 1º de septiembre de 2006 por estrés *causado por la persecución laboral*, viéndose obligado a renunciar el 4 de septiembre de ese año al período de prueba establecido para el cargo de coordinador de rutas, *por motivos desfavorables de salud*.

Que recibió el 21 de noviembre de 2006 la orden de aprovisionar el cajero automático ubicado en un centro comercial, el cual era diferente a aquellos donde habitualmente había realizado la misma *operación*, además, que su empleador le entregó \$40.000.000 de más, anomalía que fue comunicada al jefe de rutas. Que a la semana siguiente la pasiva tuvo conocimiento de que el mencionado cajero automático entregó dinero de más, lo que generó que él, y un técnico de primera línea, realizaran una asistencia técnica, de donde se extrajeron errores en el aprovisionamiento imputables a la empresa que llevaron a pagar indebidamente la suma de \$3.980.000.

Que por lo anterior fue llamado a descargos el 29 de noviembre de 2006, después de quince horas de trabajo y la compañía encontró que el desfase debía ser asumido por él, y para garantizarlo, debía suscribir un pagaré; que no aceptó esa propuesta, y ello trajo como desenlace, la terminación

unilateral del contrato de trabajo de fecha 18 de diciembre de 2006.

Indicó que el Ministerio de la Protección Social (hoy del Trabajo), mediante la Resolución n.º 000533 del 23 de mayo de 2007 sancionó a la empresa demandada, por vulneración de la Ley 1010 de 2006 y su Reglamento Interno de Trabajo, al despedir al demandante sin la observancia de estas normas, decisión confirmada a través de la Resolución n.º 000480 del 29 de mayo de 2009.

Al contestar el libelo inicial la sociedad demandada, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, explicó que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de febrero de 2005, siendo el primer oficio el de recolector; que el 15 de febrero de 2006, fue ascendido al cargo de coordinador de control de rutas y bóvedas, y el 5 de agosto de esa anualidad, al de jefe de tripulación; que el actor conocía *la descripción del cargo*, y sus funciones, entre otras, las de «*cumplir y hacer cumplir todas las órdenes y disposiciones emitidas por los directivos*» y, «*con las demás funciones asignadas por el jefe inmediato*», de tal forma que las actividades asignadas eran las propias del cargo; y, que actuó de buena fe al cumplir con todas las normas laborales y de seguridad social.

Negó cualquier conducta de acoso y de recargo laboral. Aseguró que se conformó el comité de convivencia laboral el 22 de mayo de 2006, pero no se llevó a cabo la solución de un eventual conflicto de esta naturaleza ante un comité bipartito toda vez que nunca se le allegó reclamo.

Consideró que la renuncia en periodo de prueba en el cargo de coordinador de control de rutas correspondió a un acto libre y voluntario del demandante; que a lo largo de la relación contractual, impartió instrucciones precisas para el cumplimiento de las labores del demandante, por lo cual debió solicitar ayuda a sus superiores en caso de dudas o ejecución de un procedimiento. Que los hechos del 21 de noviembre de 2006 obedecieron a una incorrecta ejecución de las funciones del actor producto del descuido y la negligencia, por lo que inició un proceso disciplinario interno, en el cual el accionante rindió descargos el 2 de diciembre de 2006, sin que lograra desvirtuar, con pruebas pertinentes, las imputaciones que le hizo, que llevó a terminar con justa causa el contrato de trabajo el día 18 de diciembre de 2006.

Propuso las excepciones de la caducidad de la queja por acoso laboral (Ley 1010 de 2006); prescripción y caducidad de la acción de reintegro y de las prestaciones sociales; ausencia absoluta de responsabilidad; falta de los presupuestos legales para obtener las pretensiones solicitadas; inexistencia de la obligación y de causa para pedir; cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa, compensación, buena fe y nulidad.

El demandante reformó la demanda (f.º 168), en la que pidió como pretensión principal la condena a «*restituir al trabajador injustamente despedido al cargo que venía desempeñando en la organización*», y subsidiariamente, que se condene a la demandada a pagarle la indemnización por despido injusto. La pasiva se opuso a estas nuevas peticiones, indicando que la solicitud de restitución del

trabajador no es procedente, ni conducente, ni recomendable porque la empresa perdió toda credibilidad y confianza en él, debido a que sus explicaciones no resultaron suficientes teniendo en cuenta que el objeto social de la empresa es la custodia de personas, bienes y valores y demás actividades inherentes a ello; igualmente se opuso a la pretensión subsidiaria de reintegro.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de descongestión de Barranquilla, mediante fallo del 30 de septiembre de 2011, absolvió a la demandada Transportadora de Valores Atlas Ltda., de todas las pretensiones.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Tercera de decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, mediante fallo del 16 de octubre de 2012, al resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, resolvió:

REVOCAR la sentencia de fecha treinta (30) de Septiembre (sic) de 2011, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral Adjunto del Circuito de Barranquilla en el proceso ORDINARIO LABORAL instaurado por ALEXANDER PINEDA MANJARRES contra TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA., para en su lugar:

PRIMERO: Declarar la ineficacia del despido del trabajador ALEXANDER PINEDA MANJARRES, acaecido en la calenda del 18 de Diciembre de 2006; y entender sin solución de continuidad la relación laboral entre las partes en litigio.

SEGUNDO: Ordenar la restitución del trabajador al cargo que venía desempeñando como Jefe de tripulación de la demandada.

TERCERO: Condenar a la entidad demandada al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador desde cuando fue desvinculado hasta cuando se produzca su reinstalación a su

lugar de trabajo, de conformidad a lo establecido en el artículo 140 del C.S.T., así como también al pago de las prestaciones correspondientes a ese período, debidamente indexadas, y a la cancelación de las obligaciones que en materia de seguridad social tenga frente al trabajador.

CUARTO: *Autorizar a TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA. A que realice la compensación de aquellos valores cancelados al accionante, <Alexander Pineda Manjarres>, por concepto del Auxilio de Cesantías Definitivas.*

QUINTO: *Sin Costas en esta instancia. Las de primera a cargo de la parte vencida.*

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró, con fundamento en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que una vez impetrada por el trabajador la queja por acoso laboral, no podía ser despedido dentro de los seis (6) meses siguientes, directriz que incumplió la demandada, toda vez que el 27 de noviembre de 2006 el gestor del proceso radicó bajo el N° 7267 querrela por acoso laboral y la empresa dio por terminado el contrato el 18 de diciembre de 2006, sin autorización del Ministerio del Trabajo razón que estimó suficiente para declarar ineficaz el despido y aplicar las consecuencias de esa declaración.

El Tribunal consideró que en el caso de vulneración del fuero consagrado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, el despido debe ser declarado ineficaz por contrariar de forma expresa la prohibición legal y la violación de las garantías mínimas de los trabajadores.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Transportadora de Valores Atlas Ltda., concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia acusada y en sede de instancia, se confirme en su integridad la decisión de primera instancia.

Con este propósito formuló un cargo que fue objeto de réplica y pasa la Corte a examinar.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia de violar por la vía directa y por interpretación errónea el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006; por aplicación indebida de los artículos 7º y 25 del Decreto 2351 de 1965; y 13, 43, 140 del CST.

Argumenta que el *ad quem* entendió erradamente que si el despido, con o sin justa causa, fue realizado dentro de los seis meses siguientes a la presentación de la queja por acoso laboral, y que ese solo hecho era suficiente para activar el fuero contra las represalias (Ley 1010 de 2006), pese a mencionar la ausencia de autorización del Ministerio, no explica en que incidía dicho permiso.

Que la razón del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, no es simplemente proteger a quien presente una queja por acoso laboral, sino evitar que el empleador en represalia proceda al despido, de suerte que, para que opere la norma citada es indispensable que *«el interesado pruebe que el empleador lo despidió como consecuencia de la presentación de la queja de acoso»*, aspecto que el Tribunal se abstuvo de examinar.

Alega que el artículo 11, numeral 1º de la Ley 1010 de 2006 exige para la activación del fuero, la constatación de los hechos invocados como acoso laboral que fue omitida por el *ad quem*. Asimismo, considera que cuando el párrafo de la norma en mención señala que «*La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Protección Social conforme a las leyes*» se estaba refiriendo a aquellos casos en los que la ley ordena previa autorización del Ministerio del Trabajo para despedir a un trabajador, verbigracia, el fuero de maternidad.

VII. RÉPLICA

El accionante aludió la existencia de deficiencias técnicas en la formulación del recurso al dirigirlo por la vía directa, lo cual implica la conformidad con las conclusiones del juzgador en el plano de los hechos y el análisis de la prueba, sin embargo, en la demostración del cargo alude a que «*el tribunal erró al condenar sin que estuviera probado que el empleador despidió al trabajador como consecuencia de la queja por acoso laboral*», por lo que resultaba imprescindible definir si los motivos que invocó el empleador eran reales o no.

Que el recurso contiene un error de técnica, por cuanto aduce una interpretación errónea, pero concluye con una aplicación indebida de otras normas que no sustentó. Por último, agregó que la decisión del *ad quem* sobre la ineficacia del despido fue acertada por encontrarse dentro del término de protección establecido en la norma.

VIII. CONSIDERACIONES

Respecto a los errores de técnica que la réplica le atribuye al recurso, le asiste la razón parcialmente, porque si bien en la formulación inicial el casacionista endereza su ataque hacia aspectos eminentemente jurídicos relativos a la interpretación que debe dársele a artículo 11, inciso 1º de la Ley 1010 de 2006, y al papel que juega en ese proceso la intervención del Ministerio del Trabajo, más adelante, da un giro hacia lo probatorio, al decir *«que la aplicación de la disposición requiere de la prueba de que las conductas denunciadas fueron constitutivas de acoso laboral y que esa carga correspondía al demandante»*, aspectos que son eminentemente fácticos.

Sin embargo, ello no es óbice para estudiar los planteamientos de índole jurídica, propios de la vía directa.

En ese sendero se observa que el Tribunal consideró que el despido del trabajador dentro de los seis meses siguientes a la formulación de la queja por acoso laboral y sin autorización previa del Ministerio del Trabajo daba lugar a declarar la ineficacia del despido.

Para la censura esta interpretación es errónea, pues de ser así a los trabajadores que eventualmente intuyan que podrían ser despedidos, les bastaría con formular una queja por acoso laboral para obtener una estabilidad durante seis meses, que conlleva a que sea necesario acreditar la existencia de la conducta constitutiva de acoso laboral.

En este orden, el problema jurídico que deberá analizar la Corte, consiste en establecer si el Tribunal se equivocó en la interpretación que hizo del artículo 11, inciso 1º de la Ley 1010 de 2006.

Dada la vía escogida, se encuentra fuera de discusión, que: (i) el actor el 27 de noviembre de 2006 presentó ante el Ministerio del Trabajo una queja por acoso laboral contra la empresa demandada, ente que la sancionó por la violación del numeral 1º del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 –no prever en el Reglamento de Trabajo, los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo– y; (iii) la accionada el 2 de diciembre de 2006, citó a descargos al señor Alexander Pineda Manjarrés y dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo el 18 de diciembre de 2006, invocando una justa causa para ello.

Al respecto, fuerza indicar que la Constitución Política establece expresamente que el trabajo en condiciones justas y dignas es un derecho fundamental de todas las personas (art. 25), de donde se extrae claramente que en el ámbito de las relaciones laborales, no desaparece la protección a los principios mínimos fundamentales, de allí que el eje central del artículo 53 de la Constitución Política, es la garantía de condiciones dignas y justas de trabajo.

En ese sentido, la legislación laboral ha avanzado en el entendido de que los derechos mínimos del trabajador, no se circunscriben al pago del salario y de las demás prestaciones

económicas, sino que se extiende al respeto de su dignidad como ser humano, en un creciente proceso de humanización de las relaciones laborales en todos sus órdenes (CC T-461-1998 y CC T-439-2000).

Por este sendero la Ley 1010 de 2006, en su artículo 1º señala como bienes jurídicos protegidos el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y empresarial, de allí la conexidad entre el acoso laboral y el derecho humano fundamental a la dignidad, al que la jurisprudencia constitucional ha encontrado tres dimensiones, a saber: *“(i) el derecho a vivir como se quiera, que consiste en la posibilidad de desarrollar un plan de vida de acuerdo a la propia voluntad del individuo; (ii) el derecho a vivir bien, que comprende el contar con unas condiciones mínimas de existencia; y (iii) el derecho a vivir sin humillaciones, que se identifica con las limitaciones del poder de los demás.”* (CC C-077 de 2017 y T-881 del 2002).

Así el derecho a la dignidad humana que trasciende el ámbito de las relaciones de trabajo, es objeto de protección con la Ley 1010 de 2006, que previó la posibilidad de adoptar correctivos inmediatos ante la demostración efectiva de conductas que constituyan acoso laboral, a las cuales se les dio trámite especial, pero las demás, como las consecuencias de ineficacia del despido que de allí pueden derivar, sin duda, continuaron bajo la esfera decisoria ordinaria, lo que apareja la competencia de la Corte en este tema, como máxima

instancia en materia del trabajo y de la seguridad social (CSJ SL 17063-2017).

Descendiendo al caso concreto, el censor asegura que el Tribunal realizó una interpretación automática de la norma al considerar que la sola presentación de la queja por acoso laboral da lugar a la estabilidad del operario por el término de seis (6) meses, y que de ser así *siempre que un trabajador avizore un despido, utilizará la figura del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006*, para lograrla.

Pues bien, la Sala estima inapropiada la consideración del casacionista, en tanto obedece a un estigma respecto al trabajador, que pierde de vista el desequilibrio entre las partes en la relación laboral, de suerte que es deber de esta colegiatura, lograr la justicia y el equilibrio de las relaciones de trabajo, siendo el fuero por acoso laboral una medida de protección de la ley que le garantiza eficacia.

En efecto, del sentido de la norma se extrae que el propósito del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, es propugnar por evitar actos de represalia contra quienes hayan formulado quejas, peticiones o denuncias de acoso laboral, como se desprende de su texto:

ARTÍCULO 11. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. *A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:*

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de

control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

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

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

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

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

Del mismo modo, los artículos 9 y 10 *ibidem*, aluden a las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias del acoso laboral, procedimientos que gozan de la garantía consagrada en la norma denunciada, esto es, el *numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006*, que como se dijo, prohíbe dar por finalizado el vínculo laboral en un lapso de protección de seis (6) meses siguientes a la petición o queja, respecto de la víctima de acoso laboral que hubiere ejercido tales procedimientos «preventivos, correctivos y sancionatorios».

Acerca del entendimiento de la disposición en cita la Corporación, en la sentencia CSJ SL 17063-2017 en la que se discutía un asunto de contornos similares, afirmó:

Ahora bien, al descender al asunto a juzgar y comenzando por lo planteado en el segundo cargo, en el que se endilgó errores jurídicos, observa la Sala, que el Tribunal al interpretar el texto del

citado numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, coligió que «consagra una protección especial a favor de la víctima por acoso laboral, para que en caso de que sea despedida o destituida en represalia por las quejas o denuncias que para el efecto presente, dicho despido se tenga por ineficaz», adicionalmente y de cara al condicionamiento contenido en la parte final de dicho numeral 1, infirió que para que opere esa protección la autoridad administrativa o judicial deben verificar la efectiva ocurrencia de los hechos denunciados.

La censura hizo consistir el desvío interpretativo del fallador de alzada, en que tal preceptiva no exige la calificación de acoso laboral por parte de la autoridad competente administrativa o judicial, para que pueda operar la protección legal allí prevista, porque el fin de esta normativa no es otro que evitar que se tomen represalias contra los trabajadores que interponen las quejas o denuncias de acoso, con independencia de que la actuación culmine con una sanción o no. Además, sostuvo que al impartirse la aprobación a la conciliación que los implicados acuerden, el Inspector de Trabajo debe entrar a verificar los hechos de acoso, como en este caso aconteció.

Visto lo anterior, la razón está de parte del Tribunal y no de la recurrente, habida cuenta que el entendimiento dado en la segunda instancia a la disposición legal cuestionada, no va en contravía de la verdadera inteligencia de esa disposición legal, y por el contrario, se avine a su alcance como a su genuino y cabal sentido.

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

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

entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral.

En lo que, si le asiste razón a la censura, es que para que opere la citada protección, no se necesita que se impongan sanciones a los autores del acoso laboral, dado que esa garantía de estabilidad como antes se explicó, también se le brinda a quien ejerza los procedimientos preventivos o correctivos. Pero ello no implica, que el Tribunal hubiera cometido un yerro jurídico, por cuanto la decisión de no declarar la ineficacia del despido de la demandante obedeció más a que en el plenario no encontró acreditadas las conductas de acoso con la debida verificación o calificación, que es lo que a continuación se analizará en el ataque dirigido por la vía indirecta o de los hechos.

De ahí que, el tribunal no cometió yerro jurídico alguno al interpretar la norma de las garantías contra actitudes retaliatorias en la ley de acoso laboral. (Énfasis añadido).

Siguiendo el precedente citado, en el caso bajo examen el Tribunal no cometió error alguno al extraer de la norma la existencia de una *presunción de despido por represalia* derivado de que al haber promovido el trabajador queja por acoso laboral, se infiere que el origen del despido estuvo en la queja, trasladando al empleador la carga de la prueba de acreditar que el despido obedeció a razones distintas, y dado el sendero directo escogido, ello imposibilita ver la contrariedad de la censora frente a lo probatorio, pues, uno de los aspectos que quedó libre de ataque en el proceso, fue que el 27 de noviembre de 2006 el actor presentó ante el Ministerio del Trabajo queja por acoso laboral contra el gerente de la demandada y en esa misma fecha la notificó de ello y, que fue sancionada a través de la Resolución n.º 00533 de 2007, debido a que omitió poner en marcha el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo ante el comité de convivencia laboral como parte de las medidas correctivas y preventivas de acoso laboral previstas

en el artículo 66 de su reglamento de trabajo y en el numeral 1º del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, que indica:

ARTÍCULO 9o. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. *La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.*

3. *Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2º de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.*

PARÁGRAFO 1o. *<Parágrafo corregido por el artículo 1 del Decreto 231 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.*

PARÁGRAFO 2o. ***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.***

PARÁGRAFO 3o. *La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara*

en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible. (Resalta la Sala).

Por añadidura, como la sanción por no haber puesto en marcha las medidas correctivas, dicho precepto concibe esa conducta como *tolerancia a la conducta de acoso*, dicho de otro modo, el prescindir de las medidas preventivas y correctivas entre ellas, el procedimiento ante el comité bipartito de convivencia en respeto al debido proceso es entendido como tolerancia a la conducta de acoso.

De tal manera que se cumplieron en el caso concreto los presupuestos legales y jurisprudenciales para que se declare la ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo de quien presentó la queja que detonó el procedimiento preventivo, correctivo y sancionatorio de la conducta de acoso laboral.

La trascendencia de la conducta asumida por la demandada estuvo en que: (i) incumplió el procedimiento para el trámite de las quejas de acoso laboral previsto en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y por ese medio, (ii) infringió la protección del artículo 11-1 *idem*, y lo despidió mientras se encontraba aforado.

Ahora, las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa, toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tienen el empleador conforme a la regulación laboral.

En consecuencia, el cargo no sale avante.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la recurrente. Se fija como agencias en derecho la suma de ocho millones cuatrocientos ochenta mil pesos moneda corriente (\$8.480.000), que se incluirá en la liquidación que se practique con arreglo al artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. 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 proferida el dieciséis (16) de octubre de dos mil doce (2012) por la Sala Tercera de decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **ALEXANDER PINEDA MANJARRES** contra **TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA.**

Costas conforme se dejó expuesto al resolver el recurso.

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

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Sala de Casación Laboral