

**TEMA: ACOSO LABORAL** – Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo. / **PRESUNCIÓN DE ACOSO LABORAL** - Cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de los supuestos que constituyen por parte del empleador hacia el trabajador el tener un “trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales”. /

**HECHOS:** Pretende el demandante que, se declare que las conductas unilaterales e injustificadas en que ha incurrido la demandada en su contra, constituyen acoso laboral; en consecuencia, se le ordene cesar todos los actos y comportamientos de hostilidad reiterada; y se condene a la demandada a pagar los perjuicios morales a título de restablecimiento de sus derechos como trabajador y se impongan las multas prescritas legalmente.

**TESIS:** La sanción de las conductas de acoso laboral, tienen implícito un sustrato ético, cual es el de impedir que se generen o permitan faltas a los derechos fundamentales del trabajador, especialmente aquellos que se refieren a su integridad personal, y con ello imposibilitar o menguar que se degrade el ambiente de trabajo. (...) La jurisprudencia ha considerado que para identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades realizadas en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que de ninguna manera se pueden calificar como acoso, pues este hace referencia a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la empresa, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente al trabajador, de allí que para que se concrete el acoso laboral, las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas. (...) No cualquier conducta puede llegar a configurar el acoso laboral, ni el desacuerdo frente a decisiones o el conflicto que pueda surgir de las tareas dadas, o el estrés que produzca estar sometido a una exposición continua o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas. (...) El objeto principal de la ley de acoso laboral consiste entonces en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. (...) Ninguno de los aspectos observados por el a quo, corresponden a situaciones de acoso laboral, que se hubieran ejercido en contra del demandante como empleado, para infundirle miedo, intimidarlo, aterrorizarlo, angustiarse, causarle un perjuicio, generarle desmotivación en el trabajo, o inducirlo a la renuncia de su cargo, bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

MP. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 25/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA





República de Colombia



Sala Cuarta de Decisión Laboral

**LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**  
**Magistrada Ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ESPECIAL DE ACOSO LABORAL - **SENTENCIA**  
**RADICACIÓN:** 05088 31 05 002 2022 00496 01  
**DEMANDANTE:** JAIME ALBERTO ÁLVAREZ PULGARÍN  
**DEMANDADA:** FABRICATO SA

Medellín, veinticinco (25) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 1010 de 2006, se reunió la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por las Magistradas LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL, MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia proferida el 10 de agosto de 2023, por el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Bello, Antioquia.

**I. ANTECEDENTES**

Pretende el demandante que, se declare que las conductas unilaterales e injustificadas en que ha incurrido la demandada en su contra, constituyen acoso laboral; en consecuencia, se le ordene cesar todos los actos y comportamientos de hostilidad reiterada, permanente y continuada, ejecutados hasta la fecha de presentación de la demanda, manifestados en forma de violencia psicológica y discriminación; y se condene a la demandada a pagar los perjuicios morales a título de restablecimiento de sus derechos como trabajador en la suma de 100 SMLMV o el máximo reconocido por las altas cortes al momento de la sentencia y se impongan las multas prescritas legalmente (pág. 2 arch. 1, pág. 3 arch. 3 C01).

Como fundamento relevante de sus pretensiones, expuso que se vinculó con la demandada mediante contrato de trabajo celebrado el 17 de octubre de

1989, para desempeñarse como electricista especial, así que ha sido uno de los pilares básicos para el crecimiento y posicionamiento de la empresa, lo que le ha permitido el reconocimiento y la confianza de su empleador a lo largo de 36 años; se encuentra afiliado al sindicato denominado Sindelhato, organización que suscribió una convención colectiva con la demandada en la que se pactó un incremento salarial para los años 2019 a 2022, así como el pago de la prima extra legal de vacaciones (equivalente a 27 días de salario), aguinaldos (equivalente a 1 mes de salario), un día de descanso remunerado (equivalente a 2 días de salario cada mes), el día de la familia (equivalente a 1 día de salario semestral), entre otros beneficios que la demandada no ha cumplido, como tampoco las protecciones y privilegios laborales impuestos legal y jurisprudencialmente.

Agregó que antes de que se expidiera el Decreto que declaró la emergencia sanitaria, se encontraba ostentando el cargo de electricista especial, con una asignación básica salarial de \$2.127.298 para el año 2020; pese a la emergencia sanitaria, la sociedad demandada ha estado en permanente actividad productiva y comercial, siendo favorecida por todos los decretos y legislaciones de amparo empresarial. Sostuvo que la empleadora ha incurrido en algunos comportamientos y conductas, persistentes, permanentes, encaminadas a infundir intimidación, miedo y angustia, que le generan desmotivación y afectan su estabilidad laboral, el principio de progresividad, su dignidad en el cargo, por no atender las solicitudes respetuosas y modificar las garantías laborales de manera dolosa.

Informó que en un claro ejemplo de inequidad se le adelantaron las vacaciones a las cuales tiene derecho de conformidad con la ley y la convención colectiva vigente para el período 2021 y 2022; tal descanso se le dio en forma remunerada con el salario básico del año 2020, sin primas, recargos nocturnos, dominicales y festivos, ni los incrementos legales y convencionales; tampoco se le pagó la prima de vacaciones, *«que por convención tiene derecho a razón de 23 días de salario básico (comunicado Fabricato 18 de septiembre de 2020)»*; dijo que a manera de discriminación y persecución laboral, sin previa concertación con el sindicato ni con él, se le impuso una licencia remunerada de 12 días, tiempo que, como trabajador debía reponer, pagar o compensar, por lo tanto le restaron 6 días laborales, aunado a que el 18 de septiembre le comunicaron la suspensión del contrato desde el 21 de septiembre de 2020 hasta el 21 de octubre de 2020, pero mediante comunicado del 7 de octubre de la misma anualidad, la empresa lo conminó a reintegrarse a sus labores a partir del 8 de octubre siguiente, so

pena de considerar una falta sin excusas y como una causal de terminación del contrato.

Señaló que se presentó en forma inmediata a la empresa, sin embargo, su empleador desmejoró su calidad laboral, la dignidad del cargo inicialmente contratado, su estima técnica y profesional como trabajador y su salario, al imponerle las labores del cargo de barrendero de producción; también se le disminuyó la asignación salarial a \$1.514.829 y se creó un concepto denominado “*pago personal*” que no constituye salario por \$612.729, por tanto para el año 2020 sus ingresos no superaban \$1.200.000, situaciones que considera como una represalia en su contra, por haberse rehusado a firmar un documento del 5 de mayo de 2020, en el que la empresa adujo «*circunstancias no acreditadas de proceder con pagos legales y convencionales, el trabajador renunciaba a dichas prerrogativas*»; comportamiento que fue reiterativo, permanente, se hizo extensivo a muchos otros trabajadores, tanto a él como a su familia los ha afectado moral y psicológicamente, y también les han hecho creer a los trabajadores la posibilidad de una desvinculación laboral, para ver mermada su estabilidad económica, motivo por el cual, elevaron la correspondiente reclamación ante el Ministerio de Trabajo y ante la empresa, pero esta nunca respondió, mientras que él siempre ha querido un arreglo amigable y los directivos de la empresa «*se han mostrado evasivos, renuentes, desobligantes y displicentes*» (págs. 2-4 arch. 1, págs. 4, 5 arch. 3 C01).

## **II. TRÁMITE PROCESAL**

Previa subsanación, la demanda se admitió mediante auto del 21 de noviembre de 2022 y se ordenó la notificación y traslado a la demandada (arch. 4 C01) quien contestó dentro de audiencia celebrada el 10 de agosto de 2023 con oposición a lo pretendido, con el argumento de que dentro de la empresa funcionan otras organizaciones sindicales como Sintrafateco, Sintratextil, Sintratexco y Sinaltradihitexco, existiendo además diversos estatutos colectivos vigentes y aplicables en la empresa, sin que sea cierto que haya incumplido las obligaciones laborales derivadas de tales acuerdos; señaló que el demandante siempre desempeñó el mismo cargo y se le reajustó anualmente el salario, siendo la única diferencia, la denominación de una parte del salario como “*pago personal*”, pero que, en todo caso, seguía constituyendo salario. La empresa se vio afectada directamente por las medidas de confinamiento preventivo adoptadas por el Gobierno Nacional, con ocasión de la pandemia de la Covid – 19, por lo que

anunció a sus colaboradores el cierre total de la planta a partir de las 5:30 p. m. del 20 de marzo de 2020 y hasta las 0:00 horas del 27 de abril siguiente, conforme con los Decretos 531 y 593 de 2020.

Resaltó que desde el mes de marzo de 2020 en aplicación de las Circulares 021 y 33 del 2020 emitidas por el Ministerio de Trabajo, concedió vacaciones causadas, permisos y licencias remunerados para compensar y vacaciones anticipadas no causadas a todo su personal por un total de 88.700 días, o sea, al equivalente de más de 300 años, lo cual fue comunicado a dicha carta ministerial; que las medidas adoptadas por Fabricato con respecto a todos sus trabajadores se ciñeron a los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional para afrontar la pandemia, sin que pueda entenderse que fueron medidas particularizadas o específicas respecto del demandante, motivo por el cual, el 18 de septiembre de 2020 se le notificó previamente la suspensión de su contrato, debido a las afectaciones por la pandemia, suspensión que fue levantada a partir del 8 de octubre siguiente con el pago de todas las acreencias laborales.

Indicó que a la fecha de contestación de la demanda tenía una cartera vencida que ascendía a \$11.053.000.000, así que se encontraba en riesgo de viabilidad financiera, lo que implica su eventual liquidación ante las cuentas por pagar que ascienden a \$24.543.000.000 y que se puede convertir en una causal objetiva de disolución o liquidación teniendo en cuenta que se encuentra incurso en Ley 550; el Ministerio del Trabajo le comunicó el 22 de julio de 2020, a la empresa, el cierre del proceso de fiscalización iniciado, porque encontró acreditado que la determinación de suspender los contratos de trabajo, fue adoptada en última instancia, luego de haber garantizado el ingreso de sus trabajadores hasta tanto le fue posible, conforme las herramientas expuestas por la entidad en las respectivas circulares, como vacaciones, licencias remuneradas entre otros.

Formuló como excepciones previas las de incapacidad o indebida representación del demandante, que el *a quo* declaró saneada en su momento, y la de ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales o indebida acumulación de pretensiones; y de mérito, las denominadas inexistencia de acoso laboral, legalidad en la suspensión del contrato, inexistencia de la obligación de reconocer y pagar asignaciones salariales y prestaciones sociales en el tiempo de suspensión, prescripción, compensación, pago y buena fe (págs. 2-57 archs. 6, 9, 9.1 *idem*).

En la etapa de saneamiento realizada dentro de audiencia celebrada el 10 de agosto de 2023, se requirió a la parte demandante, con el fin de adecuar las pretensiones, debido a la indebida acumulación que en ese momento advirtió el *a quo* respecto del pago de perjuicios y otras sumas en favor del trabajador, por lo que la parte demandante manifestó que excluye de las mismas, lo atinente a la reparación de daños morales [mins. 18:45 – 24:26].

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado 2º Laboral del Circuito de Bello - Antioquia, en audiencia celebrada el 10 de agosto de 2023, profirió sentencia en la que declaró que el demandante fue víctima de acoso laboral por discriminación en que incurrió su empleadora Fabricato SA; instó a la demandada para que cese las conductas de acoso que motivaron la interposición de la presente queja, condenó a la demandada a reconocer y pagar la multa de 5 SMLMV en favor del Consejo Superior de la Judicatura e impuso costas procesales a su cargo y en favor del demandante.

Para iniciar, con base en lo indicado por los testigos Fredy Esneyder Isaza y Johanna Milena Mejía, quienes afirmaron que la situación económica afectó en forma generalizada a todos los trabajadores en pandemia, no solo al aquí demandante, consideró que en efecto hubo un claro e innegable impacto económico en la empresa para esa época, por lo tanto, no advirtió ningún trato discriminatorio ni que las decisiones que tomó la empleadora entre los años 2019 y 2020, hubieran sido por retaliación o para crear situaciones desfavorables a los trabajadores, sino como consecuencia de la variación y disminución de los ingresos de la empresa.

Sin embargo, en su sentir sí resulta visible como discriminación el cambio abrupto en las labores del demandante, pues pasó de ser Técnico Electricista a Barrendero de Producción de manera definitiva, que si bien es una labor importante para la empresa, es de carácter indirecto, porque no está ligado directamente al proceso de producción, sino a la limpieza del sitio de producción, por lo que sí se encasilla dentro de uno de los supuestos establecidos en el lit. k) del art. 7º de la Ley 1010 de 2006, dado que fue un cambio ostensible, respecto del oficio para el cual fue inicialmente contratado, sin que se acreditara la razón objetiva por la cual fue elegido para esa labor de barrendero, generándose

derechos o prerrogativas laborales diferentes en unos trabajadores que antes de la pandemia eran iguales para quienes desempeñaban el mismo cargo que el demandante, máxime cuando se afirmó que eran 17 Electricistas y solo le cambiaron las funciones a 2 de ellos, como Barrenderos, habiendo podido establecerse un sistema de turnos, para que fueran rotando en los cargos que se debían ejecutar y luego de 3 años de haber pasado la crisis económica, los demandantes de los procesos resueltos de manera concurrente, siguen desarrollando la mismas funciones, de lo que surge un aprovechamiento por parte de la compañía por exponer a estas 2 personas en una situación contraria a la dignidad, al margen de que no se les hubiera desmejorado en el valor de la remuneración, porque la compañía no ejecutó acciones para reinstalarlos en sus anteriores oficios (archs. 9, 9.1 C01).

#### **IV. RECURSO DE APELACIÓN**

La demandada argumentó, que fue probado objetivamente con el testimonio de Sergio Conrado Barrientos, quien fue jefe directo del demandante, que para la época en que se notificó el cambio de funciones al actor, la compañía se encontraba sumergida en una crisis financiera y económica debido a la crisis nacional y mundial ocasionada por la pandemia, que llevó a la empresa a tomar medidas internas; que no fue una decisión selectiva sino en desarrollo del *ius variandi*, para tener en cuenta sus necesidades internas y así optar por cambiar la ejecución de las funciones de algunas personas, con lo cual nunca se les afectó en su dignidad humana, factor que ha sido tenido en cuenta en las políticas internas de Fabricato.

Agregó, que otra situación que se debe analizar es que el demandante no fue disminuido en su salario y a todos los trabajadores se les ha mantenido el mismo monto, aunado a que siempre han tenido el apoyo entero de la empresa, como dan cuenta las distintas comunicaciones aportadas al proceso, con lo que se acredita que la compañía ha actuado de buena fe, máxime cuando el demandante lo admitió así en su interrogatorio de parte al relatar lo atinente a la conciliación que hubo entre las partes, debido a que en su momento, Fabricato no pudo realizar los pagos correspondientes; en consecuencia, solicita se revoque la sentencia, para en su lugar ser absuelta y a cambio, sancionar al demandante conforme lo establecido en la Ley 1010 de 2006, debido a la temeridad de la

demanda.

## **V. CONSIDERACIONES**

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a resolver la apelación, y de conformidad con lo previsto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico a resolver consiste en verificar si la demandada incurrió en conductas que constituyen claras manifestaciones de acoso laboral en contra del demandante.

La Ley 1010 de 2006 reguló el acoso laboral, y en su art. 2º, modificado por el art. 74 de la Ley 1622 de 2013, lo definió como *«toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo»*, bajo las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral.

En consecuencia, la sanción de las conductas de acoso laboral, tienen implícito un sustrato ético, cual es el de impedir que se generen o permitan faltas a los derechos fundamentales del trabajador, especialmente aquellos que se refieren a su integridad personal, y con ello imposibilitar o menguar que se degrade el ambiente de trabajo; así, la jurisprudencia ha considerado que para identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades realizadas en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que de ninguna manera se pueden calificar como acoso, pues este hace referencia a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la empresa, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente al trabajador, de allí que para que se concrete el acoso laboral, las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas (CSJ SL17063-2017).

De modo que, no cualquier conducta puede llegar a configurar el acoso laboral, ni el desacuerdo frente a decisiones o el conflicto que pueda surgir de las tareas dadas, o el estrés que produzca estar sometido a una exposición continua o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas. El objeto principal de la ley de acoso laboral consiste entonces en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

En el caso bajo estudio, el *a quo* considera un trato discriminatorio en contra del demandante, el hecho de que la empleadora demandada le hubiera modificado las labores que ejecutaba inicialmente como Electricista Especial, e imponerle a cambio, funciones de Barrendero de Producción; sin embargo, considera la Sala que, contrario a lo motivado en la sentencia fustigada, los presupuestos para encausar las conductas de la empleadora aquí demandada dentro de la causal establecida en el lit. k) del art. 7º de la Ley 1010 de 2006 que dispone como presunción de acoso laboral «*la ocurrencia repetida y pública*» por parte del empleador hacia el trabajador el tener un «*trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales*», aquí no ocurren por lo siguiente:

El mismo demandante admitió en su interrogatorio de parte, de un lado, que era consciente de que la situación económica de la empresa cambió a partir del inicio de la cuarentena, que afectó a la población mundial en el año 2020 con el Covid – 19 y, de otro lado, que él no fue el único trabajador que sufrió cambios en su estilo de trabajo, como el haber recibido el pago de vacaciones causadas, el de vacaciones anticipadas, la posterior suspensión de su contrato de trabajo ocurrida el 17 de septiembre de 2020 con el pago normal de sus acreencias laborales, y su reinstalación a partir del 8 de octubre del mismo año con el cambio de funciones para ser enviado a desempeñar las nuevas labores de barrendero de Hilados 3 y Aperturas, área totalmente distinta a aquella e la que él inicialmente prestaba sus servicios en calidad de electricista, esto es, la de Curtidoras y Teñidos Telares I, debido a que ya no se necesita más personal de electricistas e instrumentistas en el departamento técnico; lo cual aceptó le fue comunicado por parte de la compañía.

Agregó el absolvente que, a pesar de que tuvo ese cambio en sus labores, y que su remuneración mensual como barrendero prácticamente fue dividida en dos conceptos: salario básico y un pago denominado “personal”, lo cierto es que sumados esos dos valores, le seguían arrojando el monto que devengaba cuando era electricista; sin embargo, aclaró que aun cuando la empresa no le realizó a él ni a otros trabajadores el incremento anual pactado convencionalmente, tras otra demanda ordinaria laboral que instauró en contra de la compañía, celebró una conciliación con su empleador, quien se obligó a pagarle el incremento convencional del 6%, pero el retroactivo se lo daría a finales de diciembre de 2023. Finalmente señaló que Fabricato le entregó un comunicado en el que le informaban los motivos por los cuales la empresa tomó este tipo de decisiones

Tal situación fue corroborada por el testigo Omar de Jesús García González, que pese a haber sido tachado por sospecha, por haber instaurado una demanda en contra de su empleadora en forma idéntica a la que es objeto estudio, su declaración no tiene reproche alguno por parte de esta Sala, pues en calidad de compañero del demandante desde el año 2012 constató todas las afirmaciones efectuadas por este y agregó que él (el testigo), era operario de teñidora en el área de Teñido Discontinuo y que al igual que al actor y a otros empleados (más de 30 personas), le pasaron una carta primero para informarles acerca de las suspensiones de contrato por 1 o 2 meses y luego otra, el 26 de octubre de 2020, en la que la empresa le indicó directamente a él que debía presentarse en el área de Hilados 3, por lo que a partir de ese momento le cambiaron sus funciones a Barrendero, cargo en que también le dividieron la remuneración pero continuaba devengando lo mismo que en el anterior, y similar situación que acaeció con el demandante cuando lo mandaron a Hilados 3, aunque no estuvo presente cuando le notificaron la modificación porque no trabajaban en la misma dependencia, sino que el actor le contó. Tiene conocimiento de la existencia del Comité de Convivencia, por cuanto allí estuvo reunido con el representante legal y otro personal, debido a la queja por acoso laboral que interpuso ante el Ministerio de Trabajo.

Por su parte, el testigo Fredy Esneyder Isaza, ex trabajador de la demandada y pensionado desde el 8 de octubre de 2021, afirmó que a varios trabajadores los reubicaron en el año 2020, más que todo a los técnicos para desempeñarse en otras áreas, por ejemplo, a él y al demandante como Barranderos en el área de hilandería, y posteriormente a él lo cambiaron de oficio como ayudante de urdidora en el área de telares, que fue el último cargo que

desempeñó; dijo que a varias personas se le suspendieron los contratos de trabajo y también les dieron vacaciones anticipadas por la pandemia, pero no sabe si específicamente estas situaciones particulares sucedieron con el demandante, ni si le informaron las razones por las cuales acaecieron tales cambios; en algunas áreas se disminuyó el personal y en otras, como en hilandería se aumentó, pero los cambios se hacían de acuerdo a las capacidades de los trabajadores. Finalmente señaló que para esa época existía el Comité de Convivencia, y que el demandante elevó una queja de acoso laboral, pero nunca fue atendida.

Adicional a lo anterior, el declarante Sergio Conrado Barrientos Manjarrez, que en calidad de Ingeniero Mecánico y Gerente de Calidad en Fabricato hace 8 meses, debe hacer control de calidad desde el inicio hasta el final de la tela, para la entrega al cliente, informó que conoció al demandante cuando estaba en el área de manufactura en el año 2020, pues estaba adscrito a dicha área cuando fungía como Gerente de ese departamento, motivo por el cual le consta que el demandante hacía oficios varios como labor indirecta y que en la actualidad se encuentra en el área de urdido y engomado de driles que tiene aproximadamente unos 15 mts de ancho y 90 mts de profundidad, que es más pequeña respecto a la que se encuentra prestando sus labores el otro testigo Omar de Jesús García González, que se llama Hilados 3, que tiene varias zonas (apertura, preparación, envoltura), pero los trabajadores pueden estar en una de esas áreas por sectores, no en todas.

Señaló que lo anterior ocurrió debido a una reestructuración que tuvo que hacerse en varias áreas de la empresa luego de la pandemia del Covid-19, no solo de traslado de maquinaria, sino de personal, así que, para conservar el trabajo de la gente en algún momento tuvo que hacerse alguna modernización o ajustes de personal técnico y operativo en unas áreas, según las necesidades presentadas en otra; por ello se reubicó a esas personas dependiendo de cómo se movía la producción. Indicó que cada gerencia tiene un personal específico y lo que sucedió es que en determinada gerencia no se necesitaba más a algunos trabajadores, entonces se envía a otra gerencia a ese grupo de personas para que los reasignen a otra labor que sí se necesite en el área correspondiente, para preservar el empleo y reubicarlos.

Explicó que a ningún trabajador de la época se le desmejoró en su salario a pesar de haberse hecho el movimiento de personal, de manera que

contablemente, los pagos se ubican por el oficio a desempeñar y conforme los códigos que hay en ingeniería y luego se les hace un pago bajo el concepto de “personal” para que ese monto complete la misma suma que venían devengando con anterioridad al cambio de oficio, lo que ocurrió no solo con el demandante, quien con anterioridad se desempeñó como técnico electricista y el testigo Omar, sino con varios trabajadores de la compañía; debido a su cargo, le consta en forma directa que previo a ello, en pandemia se agotaron por parte de la compañía todos los recursos disponibles antes de llegar a esa determinación, dado que la empresa pagó las vacaciones causadas, dio vacaciones anticipadas en algunos casos durante 2 años, luego mandaron a la casa a algunos trabajadores, pero con el pago de acreencias y la condición de que los trabajadores luego les pagaran o compensaban el tiempo, hasta que llegó un momento en el que no había de dónde sacar dinero y, por fuerza mayor la empresa tuvo que tomar la decisión de suspender los contratos.

Relató que todas estas medidas se dieron en forma generalizada para la mayoría de los trabajadores, debido a que la empresa se tenía que ceñir a la autorización que el gobierno otorgó para continuar con determinadas actividades económicas y no con todas las que se ejecutaban normalmente, pues solo se podía comercializar telas para usos hospitalarios y para el ejército, razón por la que el personal administrativo y operativo era muy limitado, así que fue una medida de choque y por fuerza mayor. Manifestó que inicialmente no se les quería dar a los trabajadores oficios varios, sino oficios operativos, pero ellos manifestaban que no eran capaces con esas máquinas, aunado a que el demandante tuvo problemas con el manguito rotador, entonces se habló con la parte médica y en forma directa con el trabajador, quien informó que se acomodaba más fácil a este oficio indirecto de barrendero, así que se le dio oportunidad por ese lado; dijo que casi siempre los reubicados iban para oficios indirectos.

Advirtió que lo que trató de hacer la empresa, fue asignar oficios directos a los trabajadores, para ser poli funcionales, debido a que se necesita gente que pudiera manejar 2 o 3 oficios en el año, si la persona está en un área de preparación, curtido, urdido, engomado y telares, la idea es que aprenda de los 3 oficios operacionales directos, empiecen con uno y luego se les iba enseñando el otro, pero algunas personas inician con una labor y luego dicen que con la otra función no pueden, entonces por esa razón toca asignarles un oficio indirecto, que sería como la organización y limpieza del lugar del trabajo o transporte de

material entre la misma sección, son varios oficios indirectos; que eso fue lo que pudo suceder con el demandante, porque de todos los trabajadores que recibió en esa época de otras áreas en la dependencia que gerenció, solo recuerda a una persona que pudo con el oficio operativo directo asignado, mientras que el resto de trabajadores, le manifestaron a los jefes que esos oficios no lo iban a hacer, motivo por el que la empresa buscaba la manera de que asumieran esa labor, siempre teniendo en cuenta las condiciones médicas de los trabajadores, de acuerdo con lo que informaba el estudio del médico laboral del área de salud en el trabajo, y con base en esas recomendaciones, limitar determinadas actividades que algunas personas no pueden hacer, lo cual también se le respetó al demandante, según la patología antes indicada.

Manifestó que se quiso preservar el empleo al máximo, de ahí que la empresa no tomó determinaciones de retirar a la gente, sino que optó por esas decisiones para que no hubiera afectación en ninguna persona, porque sabían que era una fuerza mayor que ninguno esperaba, pero se trató de conservar las garantías a los trabajadores, haciendo el máximo esfuerzo. Dijo que los barrenderos no solo tienen que barrer, sino también hacer acciones combinadas y otras actividades, por ello, se le llama “oficio indirecto” porque deben tener cuidado con la maquinaria en las zonas donde hacen limpieza y recogido de material, esa actividad es inevitable por lo menos en el área de manufactura, porque si no se tiene una buena actividad de limpieza, se contaminan los productos en los intermedios en donde se están produciendo, ya que no se pueden ensuciar los hilos ni las telas, por lo tanto se les dan unas indicaciones especiales de cómo se debe limpiar y dónde separar los subproductos, para saber cómo utilizarlos, reutilizarlos o venderlos. Hay zonas en donde debe haber una persona por turno limpiando, hay otras limpiezas en máquina que se podría hacer una limpieza por cada 24 horas o menos frecuencia, otros sitios se deben estar limpiando constantemente durante esas 24 horas, de modo que esa labor está estandarizada en la compañía, ya que tiene algunas frecuencias dependiendo lo que se está limpiando, máquinas, salones o telas.

Así las cosas, tanto los relatos de los testigos como lo manifestado por el demandante en su declaración de parte, confirman una vez más, lo referido por el representante legal al absolver el interrogatorio, quien a todo lo anterior, agregó que debido a que el sistema productivo de la compañía se vio afectado por la pandemia, teniendo en cuenta la actividad mercantil, se necesitaba un número muy diferente de personal, motivo por el que se tuvo que parar alguna

maquinaria, pero se preservaron los puestos de trabajo sin terminar los contratos a los trabajadores, ejecutando las medidas explicadas por los declarantes anteriores, hasta que lastimosamente se tuvieron que suspender contratos de trabajo y cuando retomaron labores, la empresa se dio cuenta de que tenían personal sobrante en la planta, ya que no podía producir más de lo que solicitaba el mercado y por eso tocó empezar a reubicar las personas, para mantenerlos en puestos en donde podían ser útiles al sistema de producción y en estos dos procesos se reubicó a las personas como barrenderos, sin afectar los salarios, oficio que se realiza en condiciones dignas y normales de trabajo sin que se exija una sobrecarga.

Adujo que las funciones de Barrendero, implican la limpieza del área donde está asignado el trabajador, barrer un área y mantener limpia una superficie determinada, pero ninguna persona en Fabricato, está obligada a superar su capacidad con su propio esfuerzo, aun cuando la actividad de barrer no es un trabajo de limpieza permanente, pues es de los oficios que permite tener ciertas pausas además de las personales, ciertos descansos, por la distribución misma de la suciedad o de la basura que se presente, y no es una carga continua. Agregó que a pesar de que han pasado 3 años desde la ocurrencia de la pandemia, la economía de la empresa no se ha recuperado, debido a que ha perdido mercado, lo que constituye serias dificultades y disminuciones en la planta de personal; sin embargo, han tenido en cuenta la edad de los trabajadores para mantenerlos activos, disponiendo la reubicación para la prestación de sus servicios de conformidad con las necesidades de la compañía, ya que algunos oficios ya no son requeridos, para que así puedan obtener el reconocimiento de su pensión sin menoscabo alguno; lo que según el restante material probatorio, se verificó sucedió en el caso del testigo Fredy Esneyder Isaza, hoy pensionado y desvinculado al año siguiente del inicio de la pandemia.

Ahora, si se verifican los desprendibles de nómina de los meses diciembre de 2019, agosto y septiembre de 2020 (págs.. 78-83 arch. 1 C01), se constata que al demandante se le pagó como Electricista, una remuneración de \$2.127.298 mensuales, suma esta que se observa como salario total en los comprobantes de nómina de octubre a diciembre de 2020, se halla en el histórico de sueldos por empleado emitido por la demandada, y fue certificada como devengada por el demandante en su totalidad como Barrendero de Producción, según documento suscrito el 21 de octubre de 2020 por la Jefe de Gestión Humana de la demandada, suma que incluía \$1.514.829 como salario básico y \$612.469 bajo

la denominación de *pago personal* (págs. 91, 93 arch. 1, págs.. 151-158, 206 arch. 6 C01), lo que además, corrobora lo informado por el representante legal, relativo a que de ninguna forma se disminuyó la base salarial del demandante; y, aun cuando no se observe ningún incremento anual entre los pagos de diciembre de 2019 y los realizados en el año 2020, y la no aceptación de esa situación por parte del trabajador, esto es, de la comunicación emitida por el Gerente de Gestión Humana de la empresa el 5 de mayo de 2020 (págs.. 84, 94, 108 arch. 1 C01), no se puede pasar por alto que ese escenario fue zanjado entre las partes a través de la conciliación aprobada por el *a quo* pero llevada a cabo en un proceso ajeno al presente, tal y como lo admitieron el demandante y el representante legal de la compañía al absolver los interrogatorios de parte.

Es de advertir que las situaciones descritas a lo largo de las declaraciones, relativas al otorgamiento y pago de vacaciones causadas, vacaciones anticipadas, suspensión y reanudación de contrato como consecuencia de la contingencia de Covid-19, fueron puestas de presente por el área de Gestión Humana al demandante en comunicados del 18 de septiembre y 7 de octubre de 2020 (pág. 90 arch. 1, págs.. 105-109 arch. 6, C01) y además se allegó la relación de ausentismos por empleados y los comprobantes de nómina de marzo a septiembre de 2020 en donde se constata el pago de vacaciones, descansos dominicales y festivos, permisos remunerados para compensar contingencia año 2020, primas de servicio, y en algunos comprobantes, el pago de salario ordinario o el registro del concepto suspensión de contrato por contingencia (págs.. 122-150, 207 arch. 6 C01).

Y si bien el demandante manifestó que ante estas circunstancias interpuso una queja por acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo, lo que se evidencia con la documental que obra en las páginas 85-89, 95-106 del archivo 1 C01, que contiene la queja del 22 de octubre de 2020 y las respuestas dadas por dicha Cartera Ministerial, del 24 de febrero y 23 de junio de 2021, en donde básicamente se le informó que se requeriría en forma preventiva al representante legal de la compañía para que pusiera en marcha los procedimientos del Comité de Convivencia Laboral y que si se siguen presentando conductas de acoso laboral, el trabajador debería acudir al juez del trabajo; lo cierto es que, con anterioridad a esa data no se acreditó que el demandante hubiera puesto en conocimiento del empleador o del Comité de Convivencia, alguna situación que hubiera considerado como retaliación en su contra, si se tiene en cuenta que el documento de las páginas 76 y 77 del archivo 1 C01, aun cuando aparentemente

fue dirigido el 22 de octubre de 2020 por parte del apoderado del demandante al Departamento Laboral y Nómina de la empleadora, para solicitar el restablecimiento de su puesto de trabajo y que se abstuvieran de proseguir con la persecución laboral, no tiene sello de recibido por parte de la compañía.

A ello se agrega que, contrario a lo indicado por el testigo Fredy Esneyder Isaza, el demandante confesó en el interrogatorio de parte que no elevó quejas o peticiones ante el Comité de Convivencia, sino al sindicato, para que averiguaran a ver qué era lo que había pasado, empero, de esto último no hay prueba en el expediente; y el testigo Sergio Conrado, manifestó que como jefe del demandante nunca tuvo conocimiento de que hubiera radicado alguna solicitud ante dicho Comité u otra área, en la que se debatieran situaciones de acoso laboral, lo que corroboró lo indicado al respecto por el representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte.

Por otra parte, la demandada allegó constancias de las comunicaciones publicadas para conocimiento de los trabajadores, relacionadas con las medidas de contingencia como aislamiento preventivo obligatorio, exoneración de la prestación de servicio para algunos de los trabajadores, hacer uso de vacaciones, implementación de protocolos de bioseguridad, el cese de actividades laborales por cierre total de la planta y prolongación de la fecha de ingreso (págs. 209-220 arch. 6 C01), situación que también fue confirmada por la Contadora del área Financiera de la compañía, Johana Milena Mejía Atehortúa, quien en su declaración, además de confirmar los dichos de los demás testigos, señaló que debido al inicio de la pandemia por Covid-19 la empresa cerró operaciones temporalmente durante varios meses del año 2020, lo que la afectó profundamente en forma económica, debido a que no hubo producción ni ventas y los clientes que tenía la empresa no quisieron apoyarlos financieramente, lo que se vio reflejado en los estados financieros de Fabricato allegados con la contestación y el flujo de caja real a 2020 y a 2021 (págs. 324, 328, 329, 359 arch. 6 C01), de los cuales rindió una breve explicación, para concluir que en el año 2020 las pérdidas económicas fueron de más de 700% en comparación con los estados financieros del año 2019, debido a factores externos en el sector textil que suceden a nivel nacional acaecidos con posterioridad al inicio de la pandemia, como la lucha contra el contrabando, la competencia desleal, el aumento en precios de materia prima; situaciones que indicó, también han sido publicadas en la página web de la compañía todos los años, para que los usuarios conozcan los estados financieros.

También la empresa desde el 13 de julio de 2020 mantuvo informado al Ministerio del Trabajo de los valores brutos generados y pagados por la nómina de los meses abril a julio de 2020, de la paralización de su actividad industrial, la concesión de vacaciones en las diferentes modalidades autorizadas por el Gobierno nacional y de las suspensiones de contratos que tuvo que hacer por fuerza mayor en esa época (págs. 208, 221-231, 235-242 arch. 6 C01); y diligenció en 4 oportunidades ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, formularios de postulación al programa de apoyo al empleo formal – PAEF, en los que informó que tuvo una disminución del 20% o más en sus ingresos de conformidad con el art. 3º de la Resolución 1129 de 2020 expedida por dicha entidad y que, pese a ello, sus empleados recibieron el salario correspondiente, así como el pago de aportes a seguridad social de 2018 trabajadores (págs. 246-253 arch. 6 C01).

Así las cosas, estima esta Corporación que ninguno de los elementos de convicción anteriormente analizados al tenor de lo dispuesto en el art. 61 del CPTSS, permite concluir la existencia de actos que vulneraran o restringieran los derechos del trabajador o que ofenderán su dignidad por haber sido sometido a un trato discriminatorio por parte de la compañía en contra del demandante, porque como se pudo constatar con el material probatorio, la situación que acaeció con él, también afectó a muchos otros trabajadores como así lo relató el testigo Omar García, y se observa con el escrito dirigido al trabajador Carmona Cifuentes el 2 de julio de 2020 (págs.. 232-234 arch. 6 C1) en similares términos a los que se dirigió la compañía en uno de los escritos enviados al demandante, para poner de presente la difícil situación que atravesaba para esa época.

Adicional a ello, se aportaron unas tablas estadísticas en las que se puede verificar la cantidad de trabajadores que fueron objeto de las medidas de contingencia adoptadas por la compañía con ocasión del Covid-19, que envió a 89 personas a hacer trabajo en casa, 1920 trabajadores disfrutaron de vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, 303 personas tuvieron permisos remunerados y salarios sin prestación del servicio, a 1436 trabajadores se les concedió licencia remunerada compensable; hubo 36 trabajadores incapacitados y 1612 trabajadores en presencialidad (págs.. 243-245 arch. 6 C01); así mismo, se allegó una explicación del impacto en la crisis financiera de Fabricato para el año 2020 (págs.. 254-262 arch. 6 C01), medios probatorios estos que de ninguna manera contravirtió la parte actora.

Es de recordar que el art. 7º de la Ley 1010 de 2006, estableció la presunción de acoso laboral cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de los supuestos que la constituyen, y en este caso, ello no ocurrió y por el contrario, se constata que la empleadora ejecutó diversas actuaciones tendientes a garantizar la protección del trabajo para todos sus colaboradores, incluido el demandante, que conllevó a la reubicación de maquinaria y trabajadores en un puesto de trabajo en que pudieran prestar sus servicios en forma útil; de lo que surge, entonces, una justificación en la manera en que procedió la demandada y descarta la violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, pues solo fue ante el intempestivo hecho de la emergencia sanitaria por Covid-19 que tuvo que proceder de tal manera.

Lo anterior, máxime cuando en la actualidad aún persisten las consecuencias económicas negativas de esa época, por circunstancias que no eran en modo alguno previsibles para el empleador, y a pesar de ello, ha sostenido el mínimo vital del aquí demandante, sin sustraerse del pago de las acreencias laborales en su favor, aun cuando el cargo para el que fue contratado inicialmente, no sea necesitado en la actualidad dentro de las distintas áreas de producción de la compañía, tras aplicar de buena fe, medidas alternas acorde con las herramientas dadas por el legislador y aplicadas de manera general para poder sostener la compañía y a sus trabajadores y no con la finalidad de disminuir las condiciones específicas del demandante, sino mejor, con gran esfuerzo, preservar activo su vínculo laboral, incluso en la actualidad, ya que no se puede soslayar que las consecuencias económicas que surgieron con posterioridad a la pandemia Covid-19 aún afectan a las empresas, como se puede observar del folleto en PDF aportado por la demandada que reposa de las páginas 347 a 358 del archivo 6 C01, del que se puede apreciar la evolución (crecimiento y decadencia) que ha tenido el precio de los insumos, fletes, estadísticas de presupuesto vs producción, la cantidad de personas utilizadas para tal fin, los metros de tela en el inventario a partir de enero de 2020 a mayo de 2022, entre otras variables importantes.

Aunado a ello, resulta inapropiado afirmar que el demandante fue “degradado” de electricista a barrendero, porque este último cargo bajo ningún punto de vista puede ser considerado denigrante o deshonroso y en el presente caso, de manera alguna se acreditó que la empresa contratara a alguien más para desempeñar las funciones que él hacía como electricista o a cualquier otra

persona, aun cuando Omar de Jesús García González, dijo que habían sido contratadas 3 personas nuevas de quien no dio los nombres, carece de soporte esa afirmación; y por otra parte, a pesar de que el primer cargo no es necesario en la compañía, en uso de las medidas aconsejadas por la autoridad administrativa del trabajo y previstas por la legislación colombiana, la demandada ha respetado sus condiciones salariales, pues le paga el mismo valor de salario pactado y devengado al momento en que sucedió la fuerza mayor, solo que conformado por 2 conceptos: el salario básico del oficio que empezó a desempeñar y el pago efectuado bajo el concepto “personal”, que sumados son el salario total del demandante y causan todos los efectos en las prestaciones sociales legales y extralegales.

Corolario de lo anterior, se concluye que ninguno de los aspectos observados por el *a quo*, corresponden a situaciones de acoso laboral, que se hubieran ejercido en contra del demandante como empleado, para infundirle miedo, intimidarlo, aterrorizarlo, angustiarse, causarle un perjuicio, generarle desmotivación en el trabajo, o inducirlo a la renuncia de su cargo, bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. Tampoco son actos hostiles que ofendan la dignidad humana y demás derechos fundamentales del actor, razón por la cual no tienen una entidad suficiente para configurar un acoso en los términos planteados en la demanda.

En consecuencia, como la parte demandante no acreditó que en efecto la demandada ejecutó actos de acoso o persecución laboral en su contra, bajo ninguna de sus modalidades, en especial la contenida en el lit. k) del art. 7º de la Ley 1010 de 2006, se **revocará** la sentencia apelada, para en su lugar **absolver** a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra.

Sin costas en la alzada, ante su no causación. Las de primera a cargo de la parte demandante en cuantía equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente, que deberá incluirse en la liquidación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida el 10 de agosto de 2023, por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Bello, Antioquia, para en su lugar, **absolver** a Fabricato SA de todas las pretensiones incoadas en su contra por Jaime Alberto Álvarez Pulgarín, conforme a lo expuesto en las consideraciones de esta decisión.

**SEGUNDO:** Sin costas en la instancia, las de primera a cargo de la parte actora, como se indicó en la parte motiva.

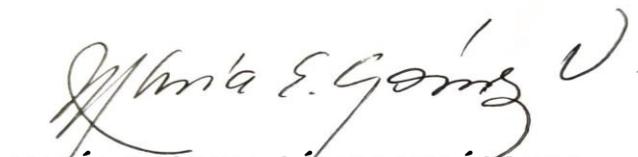
**TERCERO:** Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**

Magistrada ponente

  
**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL**  
Magistrada

  
**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**  
Magistrada

(\*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

<https://etbcsj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed\\_cendoj\\_ramajudicial\\_gov\\_co/EjwQhBCmPnV-Fsr4h12WO-8gBC2lwweTaA9NFxELnI6ltqA?e=Jj1b26](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EjwQhBCmPnV-Fsr4h12WO-8gBC2lwweTaA9NFxELnI6ltqA?e=Jj1b26)

Firmado Por:

**Luz Patricia Quintero Calle**  
**Magistrada**  
**Sala 017 Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

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

Código de verificación: **1e03585d0877ae77b3f31c5384cca729840ad7120e9b7534c7ac89c0551b244f**

Documento generado en 26/09/2023 01:26:10 PM

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