



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 2

# legis

**SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO**

**Magistrado ponente**

**SL4430-2021**

**Radicación n.º 83046**

**Acta 33**

Bogotá, D. C., veinte (20) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **JOSÉ JAVIER CARDONA GAVIRIA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, el tres (3) de abril de dos mil dieciocho (2018), en el proceso ordinario que instauró contra **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.**

## **I. ANTECEDENTES**

José Javier Cardona Gaviria llamó a juicio a Unilever Andina Colombia Ltda., con el fin de que se declarara que entre él y la demandada existió un contrato de trabajo desde el 4 de septiembre de 2000 hasta el 24 de marzo de 2014, que terminó de manera injustificada por causa imputable a la empresa, quien ejerció maltrato sobre él, configurándose de esta forma un despido indirecto, y que ello le generó perjuicios materiales y morales.

En consecuencia, solicita se condenara al reintegro a un cargo igual o superior, junto con todo emolumento dejado de percibir y perjuicios morales en la suma de 25 SMLMV. De manera subsidiaria, se condenara al pago de la indemnización del artículo 64 del CST por terminación injustificada por el despido indirecto o renuncia provocada a raíz del acoso ejercido; la moratoria del artículo 65 del CST por el retardo del pago de salarios y prestaciones sociales, en el periodo del 25 de marzo al 2 de mayo de 2014 y perjuicios morales; lo *ultra y extra petita*; y, costas.

Fundamentó sus peticiones, en: *i)* que del 4 de septiembre de 2000 al 24 de marzo de 2014 prestó sus servicios como jefe de ventas a la empresa Unilever Andina Colombia Ltda., a través de un contrato a término indefinido y con un salario variable de \$3.923.018; *ii)* que durante la relación de trabajo nunca fue objeto de llamados de atención y, en cambio, fue víctima de actos de persecución, maltrato y entorpecimiento laboral desde finales del año 2013, por la gerente regional Cristina del Socorro Valencia Ramírez y el gerente zonal Abel Iriarte Mendoza, donde la primera hizo

pública su falta de empatía y luego concretó en ataques personales, reclamos acalorados, denigrantes, descalificaciones de su labor sin fundamento y también en reiteradas solicitudes de información, diferentes al propósito de cada reunión a que fuera citado, con el fin de demostrar su incompetencia y, *iii*) que en igual sentido actuó Iriarte Mendoza, finalizando ambos con un trato soez.

Afirmó, que teniendo en cuenta lo anterior, el 3 de marzo de 2014 elevó denuncia en la línea ética de la empresa, la que no fue contestada o tramitada, ni se efectuó requerimiento o reunión, ni tampoco se puso en marcha algún protocolo o se tomaron medidas preventivas o correctivas; que ello ocasionó que se agudizara la persecución en su contra por la señora Valencia Ramírez consistente en señalamientos en detrimento de su persona o labor y que le generó afectaciones anímicas y en su estado de salud, las cuales somatizó con episodios de gastritis; que ante el panorama descrito, renunció el 24 de marzo de 2014 y, el 24 de abril del mismo año presentó una solicitud de conciliación ante la Inspección del Trabajo de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo en Risaralda, con el fin de exponer y ampliar la denuncia por acoso laboral, diligencia a la cual la demandada no asistió.

Adujo, que la empresa solo constituyó un título en su favor por concepto de liquidación de salarios y prestaciones sociales el 2 de mayo de 2014 a órdenes del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, corriendo injustificadamente 38 días desde la terminación del contrato y que la

prolongación, recrudescimiento y finalmente la pérdida de su puesto de trabajo le irrogaron perjuicios de orden moral, como quiera que su proyecto de vida giró en torno a su labor, porque se identificaba como miembro de la organización, lo cual lo dignificaba como profesional y, como padre de familia le permitía planear su vida y la de su núcleo a corto, mediano y largo plazo (f.º 1 a 36 del cuaderno n.º 1 del Juzgado).

Unilever Andina Colombia Ltda. se opuso a las pretensiones principales expresando que las mismas eran improcedentes dado que el actor renunció de forma libre y voluntaria el 21 de marzo de 2014, sin indicar conducta alguna atribuible a la empresa e incluso dijo agradecer por la oportunidad brindada durante los años de trabajo.

Y, frente a las subsidiarias, acudiendo a similares argumentos, enfatizó no haber lugar a la indemnización por despido sin justa causa, además de que, los días que transcurrieron entre la finalización del vínculo y el pago de la liquidación del contrato obedecieron a que la administración de la empresa esté centralizada en Bogotá, por lo que se requiere de algunos días para su formalización, unido a la circunstancia que una vez girado se le citó el 4 de abril de 2014 para su entrega, tomándose unos días para recibirlo y, ante la negativa final, se efectuó un depósito judicial en su nombre, lo que comprueba que no hubo un actuar de mala fe por parte de la empresa.

En cuanto a los hechos, manifestó que la contratación del accionante inicialmente lo fue a través de la sociedad Disa

S. A.; aceptó el cargo de desempeñado; que si bien el demandante en el mes de marzo de 2014 efectuó algunas manifestaciones en la línea ética de la compañía, indicando que su jefe, quien llevaba 15 días en el cargo, había tenido una indebida conducta con él, en ningún momento el trabajador inició los mecanismos previstos legalmente para los casos de acoso laboral al no acudir al comité de convivencia, realizando tan solo una llamada relacionada con el código de ética en la que no aportó mayor información de lo ocurrido y, una vez iniciada la investigación, renunció sin indicar que se debiera a presuntos actos de hostigamiento.

Dijo, que el demandante no hizo manifestación alguna respecto a Abel Iriarte Mendoza, gerente de zona, quien, entre otras cosas, laboraba en Bogotá y no tenía contacto directo con él.

En su defensa propuso las excepciones de mérito de, *«habérsele dado a la demanda el trámite de un proceso diferente al que corresponde»*; caducidad; inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido y prescripción (f.º 155 a 170, *ibídem*).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, por sentencia del 24 de enero de 2017 (f.º 534 a 535 Cd del cuaderno n.º 2 del Juzgado), decidió:

PRIMERO: CONDENAR a UNILEVER ANDINA COLOMBIA a cancelar a favor del demandante la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, a razón de \$102.533 pesos diarios, entre el 26 de marzo y el 2 de mayo de 2014, para 36 días, por un total de \$3.691.200 pesos.

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones del gestor.

TERCERO: EXHORTAR A UNILEVER a articular los canales fijados por ella para las denuncias de acoso y maltrato, como código de ética, a los parámetros legales establecidos en la Ley 1010 de 2006.

CUARTO: CONDENAR en costas [...].

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de las partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, mediante fallo del 3 de abril de 2018 (f.º 6 y 7 Cd y 8 a 9 Cd del cuaderno del Tribunal), como continuación de la audiencia iniciada el 20 de marzo del mismo año, confirmó la del *a quo*.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal señaló como consideración previa que el presente proceso corresponde al trámite ordinario dada la pretensión principal de reintegro, citando la sentencia de esta Sala CSJ SL, 5 jul. 2017, rad. 45992 (CSJ SL17063-2017), cuando dijo,

[...] el procedimiento especial a que hace referencia la citada norma atribuyó a los jueces del trabajo, con jurisdicción en el lugar de los hechos, conforme el artículo 12, la adopción de “medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente ley».

[...]

De lo anterior surge patente que el procedimiento especial que determinó la ley lo fue para emitir decisión pronta sobre las sanciones del pluricitado artículo 10, pero no para extraer del

conocimiento de los jueces ordinarios otras consecuencias que pueden derivar de la demostración del acoso o persecución laboral como los perjuicios morales, la reinstalación, los daños materiales y las demás anexidades jurídicas que la compleja construcción del concepto lleva implícita.

[...]

Debe esta Corte, en principio, indicar que la Ley 1010 de 2006 pretendió generar una protección multidimensional en el lugar de trabajo, con la consecuente 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 que de allí pueden derivar, sin duda, continuaron bajo la esfera decisoria ordinaria.

Concluyó que, en ese escenario, se excluía cualquier pronunciamiento sobre la «*caducidad*», derivándose de allí que se encontraba impedido para estudiar la pretensión subsidiaria a la luz del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.

Enmarcó, en consecuencia, el estudio de la apelación en el despido indirecto y si existía lugar al reintegro; la indemnización del artículo 64 del CST y, por tanto, como problemas jurídicos propuso: *i)* es viable el reintegro en virtud de la Ley 1010 de 2006; *ii)* se probó el despido indirecto del actor por acoso laboral y, por tanto, ¿es procedente el reintegro o la indemnización del artículo 64 del CST ?; *iii)* la procedencia del pago de perjuicios morales con ocasión del despido indirecto suscitado por el acoso laboral; *iv)* constatación de la presencia de razones serias y atendibles del empleador en el pago de las prestaciones sociales al actor a la terminación del contrato de trabajo que hagan improcedente el artículo 65 del CST.

Advirtió, que no se referiría al tema de la exclusión del video aportado por el demandante, declarado como una prueba ilícita en primera instancia, en razón a que no hizo parte de los planteamientos en apelación.

Analizó, que el artículo 8º del Decreto 2351 de 1965 fue la primera disposición que consagró la acción de reintegro para los trabajadores que luego de cumplir 10 años de trabajo continuo eran despedidos y justa causa. Sin embargo, con la expedición de la Ley 50 de 1990, dicha figura solo subsistió respecto de aquellos trabajadores que al 1º de enero de 1991 tenían más de 10 años continuos de prestación de servicio al mismo empleador, en los demás casos solo procedía la indemnización conforme a los parámetros allí señalados. Agregando, que además de ella existen otras fuentes generadoras de reintegro como son el artículo 405 del CST en el caso de despido sin justa causa de los trabajadores que gozan de foro sindical sin calificación del Juez y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 cuando se despida a las personas en situación de discapacidad, el artículo 239 del CST cuando se trata de personas en estado de embarazo, lactancia o sus cónyuges que gozan de una protección reforzada en el ámbito del trabajo.

Explicó, que también la Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, estableció en el numeral 1º del artículo 11 una garantía 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. En otros términos, instituyó una estabilidad reforzada y, por ende, prohibición de dar por finalizado el vínculo laboral a la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la ley, cuando suceda dentro de los seis 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, generando así que el despido carezca de efecto, haciendo viable el reintegro, contrario a lo concluido por el *a quo*.

Precisó, que en los términos de esa norma, carece de todo efecto la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador, pues la destitución de la víctima del acoso laboral o sanción, procede únicamente cuando se trata de la finalización unilateral que provenga del empleador, que es lo mismo, que se despida al trabajador dentro de los seis meses siguientes a la queja por acoso laboral, lo que constituye un despido directo.

Dijo, que tal interpretación surgió de la teleología del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que prescribe la sanción del reintegro como una manera de desmotivar represalias en contra del trabajador que se atreve a presentar una denuncia, por lo que, para cumplirse tal fin, la terminación unilateral sólo podía provenir del empleador y no del trabajador; aspecto que no contiene el despido indirecto, que se originaba en la decisión del trabajador.

Indicó, que a dicha conclusión debió llegar la primera instancia luego de analizar la pretensión principal, declarativa y siempre que hubiese salido avante, lo que no sucedió, pasando así a estudiar la subsidiaria, es decir, la condena al pago de la indemnización por despido injusto contemplada en el artículo 64 del CST.

Enfatizó, que cuando el contrato terminaba por decisión unilateral, el empleador o el trabajador, según el caso, tienen la obligación de manifestar a la otra parte la causa o motivo de esta determinación, sin que posteriormente puedan alegar válidamente causales distintas, según el párrafo del artículo 62 del CST.

Citó la sentencia de esta Sala que identificó como CSJ SL, 11 oct. 2017, rad. 5543, dijo que el despido indirecto o auto despido producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna de las causales previstas en el literal b del artículo 7º del Decreto 2359 de 1965, que modificó el artículo 62 del CST y, que, aun cuando en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador. Pero si este último a su vez alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde el deber de probarlos. Situación diferente que acontece cuando el empleador rompe

el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados.

Expuso, que en la misma línea, la carta de renuncia lo que acredita son los motivos que dieron lugar a la finalización del vínculo, pero de ninguna manera cuenta con la entidad suficiente para acreditar su efectiva ocurrencia y, menos aún su la configuración de justas causas imputables al empleador, ni tampoco, activar la presunción establecida en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que solo aplica para el despido directo.

Concretó, que frente a la pretensión principal que se declare el despido indirecto y como condena subsidiaria la indemnización del artículo 64 del CST le correspondía al actor probar de un lado su decisión unilateral comunicada al empleador, manifestándole en tal momento la causa que motivó su decisión unilateral, sin que posteriormente pueda alegarse válidamente causales distintas y de otro el hecho que motivó la renuncia imputable al empleador al tenor de los artículos 62 y 63 del CST.

Estableció, que al reparar en el material probatorio se tiene que el demandante renunció conforme se desprende del contenido del documento que reposa folio 72, en el que solo se avizora que se dirigió el 21 de marzo de 2014, sin indicar causal o motivo que lo llevara a tomar tal decisión, agradeciendo la oportunidad brindada durante los años de

trabajo por la compañía que le permitieron lograr objetivos y metas laborales como personales.

Concluyó, que así las cosas, el accionante no cumplió con la obligación de manifestar el motivo de su decisión en el momento de terminar unilateralmente su contrato, de tal manera que no se puede catalogar un despido indirecto con una renuncia llana y simple, sin que pueda suplir tal deficiencia la misiva del 23 de abril de 2014, donde el demandante dio a conocer el motivo que lo impulsó a renunciar, consistente en el maltrato que recibía de Cristina Valencia, gerente regional de la compañía y que fue inmediata no solo por presentarla un mes después de terminado el contrato, sino porque la renuncia fue la fecha en que dejó de prestar el servicio, aceptada el 25 de marzo del 2014, conforme el documento de folio 178 y es la única que tiene tal carácter, quedando por ello, huérfana de prueba el despido indirecto porque la existencia de los motivos imputables al empleador no son los que lo hubiesen podido propiciar sino los que realmente lo motivaron, obligándose el trabajador a darlos a conocer en el momento de la terminación unilateral y no posteriormente, siendo así improcedente la indemnización perseguida y los perjuicios morales solicitados como consecuencia, relevándose de efectuar cualquier estudio sobre la existencia de acoso laboral.

Añadió, que la sanción del artículo 64 del CST pudo haberse solicitado por la vía del proceso especial contemplado en la Ley 1010 del 2006, al estar enunciada en

el artículo 10, donde sólo bastaba para hacerse merecedor a ella, acreditar: 1. La renuncia sin la formalidad enunciada anteriormente; 2. El acoso laboral como su motivación y, 3. Que la acción se hubiera presentado dentro de los 6 meses siguientes al acto constitutivo de acoso, pues está sometida a caducidad.

Indicó, respecto a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, que la misma no opera de manera automática, por lo que analizó que si bien la testigo Gina Paola Soto advirtió que llamó y le escribió al actor para que reclamara su liquidación, documento que aparentemente fue elaborado el 4 de abril del 2014 (f.º 179 de cuaderno n.º 1), consideró el Colegiado que no hubo prueba de la real acción de querer cumplir con este pago al acreditarse en este proceso que el único cheque que se giró fue el número en sus últimos dígitos 517557, el día 2 de mayo de 2014 que tuvo como finalidad realizar la consignación en el despacho laboral a folio 182 del mismo cuaderno. Y, aun cuando esto pudiera indicar la renuncia del empleado a recibir el pago, esto no se demostró y parece ser la consecuencia de la acción que adelantó el actor ante el Ministerio de Trabajo donde fue citado el demandado mediante oficio del 16 de abril del 2014, para efectuarse la audiencia el 29 de abril del mismo año, a la que no asistió (f.º 60), quedando sin establecerse que antes de esa calenda ya haya estado dispuesto el empleador a pagar las prestaciones sociales y vacaciones al demandante, ya que no basta con la realización de la liquidación, sino con la disponibilidad del dinero para poderla cancelar, sin comprobarse el giro de un cheque anterior que fuera

anulado, como lo alega la parte pasiva sobre el que nada declaro la jefe de recursos humanos, ni tampoco la presencia de dificultades administrativas ante la centralización de pagos fuera de Colombia, confirmando entonces, la primera instancia en ese sentido.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por José Javier Cardona Gaviria, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver (f.º 8 a 45 del cuaderno de la Corte).

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende que esta Corporación,

CASE PARCIALMENTE la sentencia de segunda instancia proferida por la Sala de Decisión Laboral del honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira el día tres (3) de abril de 2018 en cuanto confirma la dictada por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira el veinticuatro (24) de enero de 2017.

Como consecuencia de lo anterior se solicita que la honorable Sala CASE el numeral primero y segundo de la sentencia acusada, en cuanto confirma el numeral segundo de la emitida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira el 24 de enero de 2017 que negó la pretensión principal de reintegro, la pretensión subsidiaria de indemnización por despido injusto a raíz del despido indirecto, así como los perjuicios morales en ambas modalidades, para en su lugar acceder a dichas pretensiones, esto es, para que se declare que existió acoso y maltrato laboral ejercido por la empresa demandada y/o sus dependientes en calidad de superiores jerárquicos y funcionales, así como al tolerarlo al no dar trámite a las denuncias interpuestas en dicho sentido por el señor JOSE JAVIER CARDONA GAVIRIA; la ineficacia de su renuncia y/o su connotación de provocada (despido indirecto) y como consecuencia se condene a UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA en los siguientes términos:

## 1. PRETENSIÓN PRINCIPAL

A reintegrar al señor JOSE JAVIER CARDONA GAVIRIA al cargo de Jefe de Ventas de Unilever Andina Colombia Ltda. de la Regional Eje Cafetero y Centro o a una de igual, análoga o superior categoría, funciones y requisitos afines para su ejercicio, con la misma remuneración, incrementos anuales o periódicos y demás emolumentos que tenía al momento del retiro del servicio.

1.1. Que se declare que, para todos los efectos legales, no hubo solución de continuidad en la prestación del servicio por parte del demandante, desde su desvinculación hasta la fecha de reintegro.

1.2. Se ordene reconocer y pagar al señor JOSE JAVIER CARDONA GAVIRIA o a quien represente sus derechos a la fecha de proferirse sentencia, todas las sumas correspondientes a sueldos, primas, bonificaciones, vacaciones, cesantías, aportes a la seguridad social, incrementos anuales o periódicos y en general todo emolumento o beneficio dejado de recibir por el mismo, debidamente indexados, desde la fecha de retiro del servicio hasta su reincorporación efectiva.

1.3. Se pague a favor del señor JOSE JAVIER CARDONA GAVIRIA la suma equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes a la fecha en que se profiera la sentencia, a título de perjuicios morales y/o el monto que se determine de conformidad con las facultades ultra y extra petita.

## 2. PRETENSIÓN SUBSIDIARIA:

A pagar a favor del señor JOSE JAVIER CARDONA GAVIRIA o a quien represente sus derechos al momento de proferirse sentencia, la suma de TREINTA Y SEIS MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS PESOS (\$36.745.600) por concepto de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo por la terminación injustificada e ilegal del contrato de trabajo ora por el despido indirecto o renuncia provocada al ex trabajador demandante a raíz del acoso ejercido.

2.1. Se pague a favor del señor JOSE JAVIER CARDONA GARCIA la suma equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes a la fecha en que se profiera la sentencia, a título de perjuicios morales/o el monto que se determine de conformidad con las facultades ultra y extra petita.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que fueron replicados y se pasa a estudiar (f.º 20 a 45 del cuaderno de la Corte).

## **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa la sentencia del Tribunal «*de violar o infringir, por vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, el numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, para efectos del reintegro o reincorporación del trabajador*», anexando al recurso una copia impresa del fallo de segunda instancia.

Para la demostración del cargo, aduce que el Colegiado incurre en el error de interpretar que la protección o estabilidad laboral reforzada emanada del numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, para el reintegro o reincorporación del trabajador al comprobarse el acoso laboral, excluye la renuncia provocada o el despido indirecto, efectuando así una distinción o restricción no contemplada en la norma.

Trascribe los preceptos y lo mencionado por el *ad quem* cuando dijo que,

Conforme a lo expuesto y contrario a lo establecido por la Jueza de primer nivel, la Ley 1010 de 2006 sí establece el reintegro y lo hace en el numeral 1 del artículo 11, en la medida en que prevé que carece de todo efecto la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral.

Sanción que procede únicamente cuando se trate de la terminación unilateral que provenga del empleador, o lo que es



lo mismo, el empleador despida al trabajador dentro de los 6 meses siguientes a la queja por acoso laboral; lo que constituye un despido directo.

Tal interpretación surge de la teleología del artículo 11 ib (sic), que prescribe la sanción del reintegro como una manera de desmotivar represalias en contra del trabajador que se atreve a presentar una denuncia: por lo que para cumplirse tal fin, la terminación unilateral solo puede provenir del empleador y no del trabajador, aspecto que no contiene el despido indirecto, que proviene de la decisión del trabajador (subrayas del texto original).

Asegura, que la decisión acierta en sentido parcial respecto de la procedencia de la acción de reintegro en virtud de la aplicación del numeral 1º de Ley 1010 de 2006, pero incurre en infracción cuando interpreta que dicha protección excluye a los casos en que la renuncia es provocada, esto es, cuando se presenta un despido indirecto, siendo que ella dispone: *«[l]a terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral [...] carecerán de todo efecto».*

Plantea,

Cuando la norma distingue entre la terminación unilateral de un contrato de trabajo y la “destitución de la víctima” refiere dentro de su objeto de protección, las relaciones de servicio subordinado regidas tanto por un contrato laboral como aquellas gobernadas por una relación legal y/o reglamentaria (entiéndase servicio público), puesto que idiomática y jurisprudencialmente destitución e insubsistencia son sinónimos, dado que en el sector público, la terminación unilateral de la relación de servicio por parte del servidor (empleado) es legalmente improcedente como quiera que configura un abandono del cargo (delito), es decir, acarrea un reprochable y puesto que el servidor público por razones lógicas no puede declararse a sí mismo insubsistente; no obstante, de allí no resulta hermenéuticamente procedente lingüísticamente comprender que el aparte «la terminación unilateral del contrato de trabajo» es exclusiva del empleador, hace referencia a ello debe serlo así para predicar la aplicación de la norma infringida.

Reproduce los artículos 27, 30 y 31 del CC, para decir que la interpretación errónea del artículo 1º de la Ley 1010 de 2006 se encuentra configurada también al desconocerlos, al igual como sucede con el artículo 53 de la CP, específicamente en lo tocante a la garantía de favorabilidad o *in dubio pro operario* en caso de duda de aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho.

Analiza, que permitir el entendimiento del Colegiado sería tanto como aceptar que aún comprobada una situación de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades y formulada la respectiva queja o denuncia, bastaría al empleador singular o institucional con obtener por cualquier medio la renuncia del trabajador, incluso el día u horas después de radicada la denuncia formal para eludir la protección de la Ley 1010 de 2006.

Sostiene, que la teleología del numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 propuesta por el Tribunal y según la cual la garantía de reincorporación por la terminación unilateral del contrato de trabajo es solo procedente por parte del empleador y/o por un despido directo, ocurrido dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la denuncia de acoso, omite un universo completo de prácticas, supuestos y situaciones incluso anticipadas dentro de la misma normativa.

Increpa que no resulta admisible concluir, estudiados los principios y previsiones de la Ley 1010 de 2006, que

dentro de una compañía o una institución, la persona a quien se señala de ser perpetrador o victimario de conductas constitutivas de acoso laboral por una denuncia formalmente interpuesta, sea la misma que acepte la renuncia aparentemente «*pura y simple*» por parte del denunciante, sin ningún tipo de reparo o consecuencia, haciendo nugatorias las garantías superiores desarrolladas por esa legislación (f.º 20 a 29 del cuaderno de la Corte).

## **VII. RÉPLICA**

Unilever Andina Colombia Ltda., opone que la interpretación dada por el Tribunal, corresponde estrictamente al sentido literal de la norma y a sus efectos jurídicos, dado que en realidad la lectura atenta indica que ella consagra una acción de reintegro en el caso del acoso laboral pero solo si la terminación del contrato proviene del empleador y, en el caso, el contrato de José Javier Cardona Gaviria terminó por decisión unilateral de él mismo, sin configurar despido indirecto porque la comunicación dirigida a la sociedad demandada, que obra a folio 72 del expediente, no se motiva con causa imputable al empleador sino, como lo precisó el Colegiado, se trató de una decisión libre y voluntaria, no siendo aplicable numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, siendo necesario denegar la procedencia del cargo (f.º 60 a 61 del cuaderno de la Corte).

## **VIII. CONSIDERACIONES**

El Tribunal fundamentó su decisión en:

*i)* Que dada la pretensión principal de reintegro, el trámite del presente proceso corresponde al ordinario y no al especial de la Ley 1010 de 2006.

*ii)* Que se encontraba impedido de estudiar la pretensión subsidiaria (indemnización del artículo 64 del CST), bajo la égida del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006;

*iii)* Que no analizaría la exclusión del video aportado por el demandante, declarado como prueba ilícita e inconstitucional en primera instancia, por no haber hecho parte de la alzada;

*iv)* que la estabilidad laboral reforzada y, por ende, la prohibición de dar por finalizado el vínculo laboral a la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios conforme al numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, solo opera para la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador y no para los casos de despido indirecto o renuncia del trabajador, como en el presente caso.

*v)* Que el despido indirecto no se acreditó, pues correspondía José Javier Cardona Gaviria demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables a su empleador, lo cual no sucedió, porque en la carta presentada por este para tal fin el 21 de marzo de 2014, aceptada el 25 del mismo mes y año, no se expresaron las razones ni se describieron cuáles fueron las conductas por

parte de la demandada que lo llevaron a realizar tal actuación, limitándose su contenido a manifestar su agradecimiento por la oportunidad brindada durante los años de trabajo, la cual le permitió el logro de sus objetivos y metas personales.

*vi)* Que dicha falencia no podía ser suplida por la comunicación del 23 de abril de 2014 en la que dijo que su renuncia se presentó como consecuencia del maltrato por parte de la gerente regional de la empresa (f.º 178), porque los motivos de la terminación del contrato de trabajo deben ser expresados en un único momento y no con posterioridad a la decisión, esto es, un mes después.

*vii)* Que procedía la condena al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST porque aún cuando se alegó por parte de la demandada que el trabajador se negó a recibir su liquidación, no se demostró que se hubiese girado cheque alguno o realizado acción que pusiera a disposición del trabajador su dinero, no bastando para tal fin la sola realización del cálculo correspondiente.

La censura radica su inconformidad en que el Tribunal incurrió en error jurídico al considerar que la protección o estabilidad laboral reforzada emanada del numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, excluye la renuncia provocada del trabajador o despido indirecto, dando lugar a la interpretación de que la terminación unilateral del contrato del que habla la norma solo es procedente por parte del empleador.

De acuerdo a lo anterior, dada la senda de puro derecho, sería del caso dilucidar por esta Sala si en los términos del numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 que prevé la ineficacia de la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso laboral «*que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios dentro de los seis meses siguientes a la petición o queja*» incluye los casos en que la desvinculación se presente como consecuencia del despido indirecto.

Sin embargo, aclarando de una parte, que se muestra acertado lo expresado por el *ad quem* al citar la sentencia de esta Sala, la CSJ SL17063-2017 que a su vez memoró a CSJ AL, 2 ag. 2011, rad. 47080, en el sentido de que, bajo la órbita ordinaria no es posible conocer del trámite de los procesos especiales de acoso laboral consagrados en la Ley 1010 de 2006, pero sí de los efectos que de ella puedan surgir, como son la ineficacia del despido, tal y como ocurre en el presente caso, en el que el recurrente lo que busca es la activación de las garantías contra actitudes retaliatorias del empleador a través de su gerente regional, en los términos del numeral 1º del artículo 11 de la mencionada ley.

Y que en el presente proceso finalmente no se acreditó el despido indirecto del actor por acoso laboral, para esta Corporación, aun cuando el Colegiado hubiere incurrido en interpretación errónea del precepto acusado, al considerar que el despido indirecto no activa la garantía de estabilidad

al trabajador con fines de reintegro, ello resultaría inane en la medida que en sede de instancia se llegaría a la misma conclusión absoluta, en razón a que, dada la vía directa escogida, permanece incólume que la renuncia de José Javier Cardona Gaviria no estructuró un auto despido o despido indirecto, dado que en el escrito de dimisión no expresó los hechos generadores del mismo, atribuibles a la demandada.

Con tal enfoque, esta Sala en sentencia CSJ SL417-2021 haciendo alusión a CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490, entre otras, explicó que *«quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión»*.

Por tanto, como lo ha explicado con profusión esta Sala de la Corte, es carga del recurrente en casación controvertir todos los soportes del fallo que impugna, porque aquellos que deje libres de críticas seguirán sirviendo de apoyo a la decisión, en la medida en que las acusaciones exiguas, precarias o parciales *«carecen de la virtualidad suficiente en el horizonte de la aniquilación de una sentencia»* en el ámbito de la casación del trabajo y de la seguridad social (CSJ SL, 4 nov. 2009, rad. 35764).

Con todo, no sobra decir que, en la citada sentencia de esta Corte, la CSJ SL17063-201, reiterada recientemente en CSJ SL058-2021, también se dijo que, *«para la procedencia de la garantía prevista en la norma acusada [numeral 1º del*

artículo 11 de la Ley 1010 de 2006], *es indispensable la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente*», así:

Ha sido un punto nodal determinar que la sanción de las conductas del acoso laboral, también conocido como mobbing o acoso moral, tienen implícito un sustrato ético, cual es 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.

Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas.

Lo anterior es relevante para no banalizar el asunto, en la medida en que no cualquier actitud o actividad de los trabajadores puede llegar a configurarla, ni el desacuerdo frente a decisiones de los superiores o el conflicto que puede surgir de las tareas dadas, o el estrés que se produzca estar sometido a una exposición continua o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas confiadas, que pueden manifestarse, por ejemplo, en la presión de las actividades de dirección o gestión, pues en todas ellas falta la intencionalidad de destruir y lo que se busca es un aumento de productividad.

Es en esa dirección que Ley 1010 de 2006, reguló el tema, y en su artículo 2 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.



El objeto principal de la ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella, conforme a su artículo 1º, consiste 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 ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Del mismo modo los artículos 7 y 8 de la citada ley, establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, en donde es dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso. Del mismo modo, los artículos 9 y 10 ibídem 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 1 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».

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

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

En 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.

En consecuencia, el cargo no prospera.

## **IX. CARGO SEGUNDO**

Señala a la decisión acusada de,

[...] violar por vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, el artículo 7º, 9º numeral 1º y párrafos 1º y 2º, artículo 10 numeral 2º, artículo 11 numeral 1º y 3º de la Ley 1010 de 2006; artículo 52 Decreto reglamentario 2127 de 1945, artículos 10, 13, 14, 21, 43, 54, 57 numeral 5, 59 numeral 9º, 64, 65 el Código Sustantivo de Trabajo, artículo 51, 60 y 66 A del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, artículo 166, 167, 176, 198, 243, 250 del Código General del Proceso, artículo 16 de la Ley 446 de 1998, artículos 25, 29 y 53 de la Constitución Política, violación que deviene de errores de hecho en la apreciación de las pruebas legalmente incorporadas al proceso.

Vulneración que atribuye a la ocurrencia de los siguientes errores de hecho.

2.2.1. No dar por demostrado estándolo, que los superiores jerárquicos del señor José Javier Cardona Gaviria, dependientes de Unilever Andina Colombia Ltda., esto es, la Gerente Regional Eje Cafetero y Centro señora Cristina del Socorro Valencia Ramírez y el Gerente Zonal señor Abel Iriarte Mendoza ejercieron en su contra actos de acoso laboral descritos en los literales b), c), f), g), m), n) del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006.

2.2.2. No dar por demostrado estándolo, que el empleo de palabras soeces por parte del señor Abel Iriarte Mendoza y el trato desconsiderado por parte de la señora Cristina del Socorro Valencia Ramírez para referirse al demandante, ejercido o empleado en público, como se acreditó en las instancias, se consideró y confirmó en la sentencia censurada, constituyen actos de acoso laboral y activan la presunción establecida en el artículo 7º de la Ley 1010 de 2006.

2.2.3. No dar por demostrado estándolo, que Unilever Andina Colombia Ltda. toleró los actos de acoso laboral ejercidos por la Gerente Regional Eje Cafetero y Centro señora Cristina del Socorro Valencia Ramírez y el Gerente Zonal señor Abel Iriarte Mendoza al omitir la adopción de medidas correctivas y el trámite a las denuncias interpuestas por el señor José Javier Cardona Gaviria desde el 3 de marzo de 2014, posteriormente ampliada y reiterada.

2.2.4. No dar por demostrado estándolo, que la renuncia provocada o despido indirecto del demandante presentado el 21 de marzo de 2014 NO fue puro y simple, puesto que estuvo precedido de una denuncia por acoso laboral y posteriores

ampliaciones y reiteraciones que no fueron atendidas o tramitadas por la empleadora.

2.2.5. No dar por demostrado estándolo, que la renuncia comunicada o presentada por el señor José Javier Cardona Gaviria el 21 de marzo de 2014 tuvo la connotación de provocada o de despido indirecto, a raíz de su situación de víctima de acoso laboral, la tolerancia de la empleadora y en los términos del numeral segundo artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, en aplicación del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.2.6. No dar por demostrado estándolo, que el contrato laboral existente entre el señor José Javier Cardona Gaviria y Unilever Andina Colombia Ltda. se extendió, y para todos los efectos legales se dio por terminado solo hasta el 2 de mayo de 2014, fecha en la cual le fue cancelada la liquidación de prestaciones sociales.

Denuncia como *«pruebas indebidamente apreciadas o dejadas de valorar»*:

2.3.1. Denuncia escrita de “Reporte de Conflictos” del 3 de marzo de 2014 elevada por el señor José Javier Cardona Gaviria por medio de la “Línea Ética”, “Ethic Hot Line” o “Línea de Código de los Principios en el Negocio” dispuesta por la empresa demandada número de caso 8412461035 y la contraseña 1317, mediante el aplicativo “Navex Global- The Ethics and Compliance Experts” (Folios 50 a 58, Cdno. 1).

2.3.2. Escrito de ampliación y reiteración de la denuncia de acoso laboral del 23 de abril de 2014 dirigido a la Gerente de Recursos Humanos de Unilever Andina Ltda. Gina Paola Soto Bello. (Folios 63 a 67, Cdno.1).

2.3.3. DVD-R con grabación magnetofónica y de video de 11 minutos y 26 segundos (relacionada en el numeral 1.15 “Audio y Video” “Pruebas documentales” ver acta individual de reparto “ORIGINAL EN 87, DVD TRASLADO Y ARCHIVO”), capturada por el demandante el día 20 de febrero de 2014, en la cual se registra reunión laboral entre el señor José Javier Cardona Gaviria, la señora Cristina del Socorro Valencia Ramírez y el señor Abel Iriarte, entre otros funcionarios de la empresa demandada, en la que se aprecia el uso de vocabulario soez y explícito por parte de este último y contra el demandante, así como un trato aireado, peyorativo, categórica e injustificadamente beligerante contra el demandante.

2.3.4. Oficio T: 57 1 423 9700 del 12 de enero de 2017 suscrito por el señor Fermín Grandas Flórez “Infraestructura y Tecnología Unilever Andina Colombia Ltda.” (Folio 533, Cdno 2).

2.3.5. Declaración del señor Abel Ignacio Iriarte “Gerente Zonal” de Unilever Andina Colombia Ltda. recibida en diligencia del 24 de enero de 2017 (Folio 535, Cdno. 2).

2.3.6. Declaración de la señora Cristina del Socorro Valencia Ramírez “Gerente Regional Eje Cafetero y Centro” de Unilever Andina Colombia Ltda. recibida en diligencia del 24 de enero de 2017 (Folio 535, Cdno. 2).

2.3.7. Declaración de la señora Gina Paola Soto Bello “Gerente de Recursos Humanos” de Unilever Andina Colombia Ltda. recibida en diligencia del 24 de enero de 2017 (Folio 535, Cdno. 2).

2.3.8. Declaración del señor Ricardo Marín recibida en diligencia del 24 de enero de 2017 (Folio 535, Cdno. 2).

2.3.9. Declaración de la señora Luisa Fernanda Clavijo recibida en diligencia del 24 de enero de 2017 (Folio 535, Cdno. 2).

2.3.10. Declaración de la señora Maribell Castrillón Obando recibida en diligencia del 24 de enero de 2017 (Folio 535, Cdno. 2).

2.3.11. Declaración de la señora Adriana Patricia Giraldo recibida en diligencia del 24 de enero de 2017 (Folio 535, Cdno. 2).

Sustenta, que discrepa de la lectura de las probanzas por parte del Tribunal, dado que, en su criterio, constituye una protuberante contradicción que procesalmente fueron claras las manifestaciones y declaraciones de actos de maltrato laboral hacia él y, sin embargo, se le dio un efecto nulo o inverso.

Refiere que fue indiscutido en ambas instancias el uso de palabras soeces hacia el demandante, por parte de Abel Ignacio Iriarte y una actitud desobligante de Cristina del Socorro Valencia, personas que en su calidad de gerentes en diferentes divisiones de Unilever Andina Colombia Ltda.

fungían como superiores jerárquicos y funcionales del José Javier Cardona Gaviria. Situación que por su notoriedad fue tangible en la recepción de los testimonios (f.º 535 del cuaderno n.º 2), *«incluso por parte del señor Abel Ignacio Iriarte y la señora Cristina del Socorro Valencia, perpetradores o victimarios del acoso laboral, como por parte de deponentes como Adriana Patricia Giraldo y Ricardo Marín, igualmente funcionarios de Unilever y compañeros de trabajo del demandante en presencia de quienes se ejercieron o llevaron a cabo dichos actos de maltrato y entorpecimiento laboral contra el recurrente»*.

Probanzas que, sostiene fueron *«virtualmente desechadas, pasadas por alto y/o otorgado un valor o fuerza probatoria diversa, nula o inversa»*, porque aun cuando se halló acreditado el trato público desconsiderado no se encontró probado el acoso laboral, que hubiera renunciado por la presión ejercida sobre él, esto es, medió un despido indirecto o renuncia provocada y, menos aún que se pudiera desatar la pretensión de perjuicios morales por no haberse probado.

Alude, que los malos tratos con el uso de palabras indecentes por parte de los superiores antes que probar la materialización de los perjuicios, demuestran el acoso en la modalidad de los literales b), c), f) y g) del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, que contempla una presunción legal, cuando las mismas se efectúan en público, así:

ARTÍCULO 7o. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

[...]

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

[...]

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; (subrayas del texto de demanda).

Reprocha, que la sentencia de primera instancia descartó o se abstuvo de valorar «*el DVD-R con grabación magnetofónica y de video de 11 minutos y 26 segundos (relacionada en el numerada 1.15 "Audio y Video" "Pruebas documentales" ver acta individual de reparto "ORIGINAL EN 87, DVD TRASLADO Y ARCHIVO)*», capturada por el demandante el día 20 de febrero de 2014, en la cual se registra reunión laboral entre José Javier Cardona Gaviria, Cristina del Socorro Valencia Ramírez y Abel Iriarte, entre otros funcionarios de la empresa demandada, en la que se aprecia el uso de vocabulario explícito por parte del último y contra él, así como un trato aireado, peyorativo, categórico e injustificadamente beligerante.

Expresa, que no grabó en forma maliciosa la reunión en la cual no era ajeno, por lo cual, no puede predicarse una

violación a la intimidad de ninguno de sus participantes, como lo analizó la segunda instancia para excluir su valoración.

Increpa, que todo lo sucedido en la misma fue ratificado por sus integrantes en las declaraciones rendidas en la diligencia llevada a cabo el 24 de enero de 2017, detallando el uso del lenguaje dirigido a él, como es el caso de Abel Ignacio Iriarte quien, a minuto 2:28:37 del folio 535 Cd, atribuyó la utilización de una expresión desobligante, pero con motivo a la idiosincrasia surgida de los rasgos culturales de su lugar de origen, como forma de aminorar su conducta, calificada en todo caso como soez por la Juez pero sin que se calificara como acoso laboral según el artículo 7º de la Ley 1010 de 2006.

Explica, que el raciocinio jurisdiccional adecuado debe relatar en forma ordenada que,

(i) contra el demandante se empleó vocabulario soez y trato desconsiderado, (ii) que dichas manifestaciones fueron repetidas y apreciadas en público y en presencia de otros compañeros de abajo, (iii) que dichas conductas o expresiones constituyen actos específicos de acoso laboral conforme la legislación infringida indirectamente y (iiii) (*sic*) que dicho acoso como causa eficiente de la renuncia del demandante; a partir de allí debía además el operador judicial determinar si se causaron o no perjuicio morales, no inversamente, como se hizo en la sentencia censurada.

Dice, que a ello debe agregarse la tolerancia e inacción de la empleadora, lo cual no fue tenido en cuenta, además de poderse ignorar que el numeral 3º de la sentencia de primera instancia el 24 de enero de 2017 exhortara a Unilever a



articular canales fijados por ella para las denuncias de acoso y maltrato como código de ética según los parámetros de la Ley 1010 de 2006, demostrando así la inexistencia de los mismos, es decir que la denuncia del 3 de marzo de 2014 no fue atendida o debidamente tramitada.

Recrimina que, a pesar de ser identificada por la primera instancia, la situación de acoso con fundamento al vocabulario soez y trato desconsiderado, el móvil de la denuncia y la deficiente atención y trámite de la denuncia por maltrato laboral, la protección brindada se haya limitado a una exhortación o recomendación a la empresa.

Concreta, que la renuncia no fue pura y simple como se hizo ver, ni se restringe a la carta dirigida el 23 de marzo de 2014 y al escrito de ampliación y reiteración de la denuncia de acoso laboral el 23 de abril de 2014 dirigido al gerente de recursos humanos.

Cita el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945 para decir que al trabajador le fueron puestos a disposición los conceptos adeudados en la liquidación final de prestaciones sociales tan solo el 2 de mayo de 2014 (f.º 30 a 44 del cuaderno de la Corte).

## **X. RÉPLICA**

Unilever Andina Colombia Ltda. contrapone al cargo segundo los mismos argumentos presentados al primero, por lo cual, atendiendo al principio de economía procesal, no se

describirán nuevamente (f.º 61 a 63 del cuaderno de la Corte).

## **XI. CONSIDERACIONES**

Teniendo en cuenta que, como se explicó en el cargo anterior, la Ley 1010 de 2006 tuvo como objeto la *«protección multidimensional en el lugar de trabajo, con la consecuente posibilidad de adoptar correctivos inmediatos ante la demostración efectiva de conductas que constituyan acoso laboral, a las cuales se les dio trámite especial»* (CSJ SL17063-2017), lo cual, redundando necesariamente en la falta de competencia de esta Corte para conocer del mismo, dado que la casación del trabajo procede exclusivamente respecto de sentencias proferidas en procesos ordinarios (CSJ AL3720-2021, CSJ AL3716-2021, CSJ SL3272-2021, CSJ AL3335-2021, CSJ AL3649-2021, CSJ SL3651-2021, entre otros) y, para el caso, de forma excepcional solo cuando se trate de establecer los efectos que del trámite de acoso puedan surgir, como son la ineficacia del despido, dadas las funciones constitucionales de unificación jurisprudencial, esta Corporación se releva de conocer de los errores de hecho 2.2.1., 2.2.2., 2.2.3. y 2.2.6., los cuales en su orden se dirigen a demostrar que el Tribunal:

2.2.1. No dar por demostrado estándolo, que los superiores jerárquicos del señor José Javier Cardona Gaviria, dependientes de Unilever Andina Colombia Ltda., esto es, la Gerente Regional Eje Cafetero y Centro señora Cristina del Socorro Valencia Ramírez y el Gerente Zonal señor Abel Iriarte Mendoza ejercieron en su contra actos de acoso laboral descritos en los literales b), c), f), g), m), n) del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006.

2.2.2. No dar por demostrado estándolo, que el empleo de palabras soeces por parte del señor Abel Iriarte Mendoza y el trato desconsiderado por parte de la señora Cristina del Socorro Valencia Ramírez para referirse al demandante, ejercido o empleado en público, como se acreditó en las instancias, se consideró y confirmó en la sentencia censurada, constituyen actos de acoso laboral y activan la presunción establecida en el artículo 7º de la Ley 1010 de 2006.

2.2.3. No dar por demostrado estándolo, que Unilever Andina Colombia Ltda. toleró los actos de acoso laboral ejercidos por la Gerente Regional Eje Cafetero y Centro señora Cristina del Socorro Valencia Ramírez y el Gerente Zonal señor Abel Iriarte Mendoza al omitir la adopción de medidas correctivas y el trámite a las denuncias interpuestas por el señor José Javier Cardona Gaviria desde el 3 de marzo de 2014, posteriormente ampliada y reiterada.

[...]

2.2.6. No dar por demostrado estándolo, que el contrato laboral existente entre el señor José Javier Cardona Gaviria y Unilever Andina Colombia Ltda. se extendió, y para todos los efectos legales se dio por terminado solo hasta el 2 de mayo de 2014, fecha en la cual le fue cancelada la liquidación de prestaciones sociales.

Lo anterior, encuentra apoyo en providencias como CSJ AL3662-2020, en que se dijo:

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social siempre ha contenido disposición expresa y especial en torno al fin principal del recurso de casación y a sus conceptos estructurales, que tienen que ver con sus elementos axiológicos de procedencia, a saber: providencias susceptibles de tal medio extraordinario de impugnación (que comprende su clase y proceso en que fueron dictadas); el monto del negocio, superado luego por la noción actual del interés para recurrir; y la cuantía del interés para recurrir.

Desde la providencia CSJ AL, 9 oct. 2007, rad. 33358 la Corte ha sostenido que en materia laboral el recurso extraordinario de casación solo procede contra sentencias proferidas en los procesos ordinarios en segunda instancia, sin que de ninguna de las disposiciones del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se deriva su procedencia contra las que se profieran en procesos especiales.

En el presente caso, si bien las pretensiones de la demanda inicial iban encaminadas a tomar las medidas necesarias de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral que debían ser zanjadas a través del proceso especial, una de las solicitadas fue la indemnización por despido injusto. Esta Situación no habilita el recurso de casación pues lo que se advierte es una indebida acumulación de pretensiones que los sentenciadores no observaron, ya que dicha indemnización requiere de trámite ordinario.

A fin de que se entiendan las conclusiones a que finalmente llegará la Sala, es preciso traer a colación lo resuelto en providencia CSJ SL 2 ago. 2011, rad. 47080, en el que la Corporación precisó:

*Ahora bien, si el fin de la casación es la unificación de la jurisprudencia nacional del trabajo –y hoy, se agrega, de la seguridad social- el legislador ha reservado el recurso de casación a las sentencias dictadas en el proceso ordinario, toda vez que, precisamente por la generalidad e indeterminación de los asuntos que se someten a su cuerda, se justifica que la Corte se entregue a su labor uniformadora de la interpretación de las normas que crean derechos o establecen obligaciones, como que esa tarea tiene un indiscutido sentido de universalidad, que sólo es dable predicar de lo que es universal, común, general. En fin, de lo ordinario.*

*Carecería de todo sentido que se estableciera la casación respecto de las sentencias pronunciadas en procesos especiales, porque, de una parte, ello chocaría, abierta, franca y frontalmente, con la brevedad de su trámite en pos de una decisión pronta y expedita; y, de otra parte, la especificidad y determinación de la controversia jurídica materia de debate, por lo general, sin una mayor complejidad jurídica, no hace necesario una elaboración jurisprudencial mayúscula y enjundiosa.*

*Adicionalmente, si lo que se busca con el establecimiento de procesos especiales es la definición de los asuntos por jueces cercanos a los protagonistas del conflicto jurídico, sería insensato prever el desplazamiento de las partes hasta el órgano máximo de la jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laborales y de la seguridad social, a través de la consagración del recurso de casación.*

*Reiteró el artículo 59 del Decreto 528 de 1964 que sólo cabe ventilar en casación las sentencias dictadas en proceso ordinario, de manera que, con arreglo a lo explicado a espacio en líneas anteriores, no son controlables en casación las sentencias pronunciadas en procesos especiales.*

*La norma en examen dejó atrás el criterio de la cuantía del proceso e introdujo el concepto de ‘interés para recurrir’, el que, conforme a los desenvolvimientos jurisprudenciales, está determinado por el*

*perjuicio o agravio que la sentencia recurrida infiere al recurrente.*

*Otra apostilla que resulta del recuento normativo que se viene haciendo es la de que los artículos 6 de la Ley 22 de 1977, 26 de la Ley 11 de 1984, 1 del Decreto 719 de 1989, 43 de la Ley 712 de 2001 y 48 de la Ley 1395 de 2010 (declarado inexecutable, como se dejó anotado) simplemente modificaron el ingrediente económico del interés para recurrir, por lo que no alteraron los conceptos estructurales del recurso de casación: las providencias susceptibles de impugnarse extraordinariamente, esto es, las sentencias dictadas en proceso ordinario; el interés para recurrir; y la cuantía del interés para recurrir.*

Para esta Corporación es claro que el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006 establece un procedimiento judicial especial para el trámite de las controversias suscitadas en torno a la posible ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral, asunto respecto del cual no es procedente el recurso extraordinario de casación, pues sólo alude a la posibilidad de interponerse recurso de apelación contra la sentencia que desate el lazo jurídico de primera instancia.

Tampoco es viable la procedencia del recurso de casación mediante un entendimiento extensivo de la expresión “*en lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo*”, contenido en el mencionado precepto, habida cuenta que éste medio extraordinario de impugnación está consagrado exclusivamente para las sentencias dictadas en procesos ordinarios y en ninguno de naturaleza especial.

Resulta oportuno recordar que el artículo 144 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, dispone que “*Las controversias que no tengan señalado un procedimiento especial, como las de disolución y liquidación de asociaciones profesionales, etc., se tramitarán conforme al procedimiento ordinario señalado en este Decreto*”.

Bajo ese entendimiento cuando un proceso tenga un trámite especial no se aplican las reglas de ordinario, pues es el legislador dentro de la libertad de configuración legislativa quien, en procura del orden social y la sana convivencia humana establece normas para cada asunto, considerando su carácter específico o general, complejidad, disciplina y su premura, para así fijarle un trámite concreto que corresponda a sus características.

Cuando la norma en mención establece que es el proceso ordinario y no uno especial, el que afronta la disolución y liquidación de asociaciones profesionales, lo hace de manera enunciativa o ejemplificativa, no a título limitativo o restrictivo, de modo que cualquier otro conflicto jurídico que no tenga señalado un proceso especial se discierne por el ordinario. (CSJ SL 2 ago. 2011, rad. 47080)

En conclusión, de acuerdo con esta disciplina –autónoma y exclusiva, se repite–, sólo son susceptibles de combatirse en casación las sentencias dictadas en los procesos ordinarios, siempre que al recurrente le asista legítimo interés para recurrir y que tal interés para recurrir supere el equivalente a ciento veinte (120) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

Por lo anterior, no incurrió en ningún yerro el colegiado y como consecuencia habrá de declararse bien denegado el recurso extraordinario de casación y disponer el envío del expediente al tribunal de origen (Resaltado del texto original).

Y, en CSJ AL2267-2021, enseñó:

Sobre la viabilidad del recurso extraordinario de casación, ha explicado suficientemente la Corte que se produce cuando se reúnen los siguientes requisitos: a) que se interponga dentro de un proceso ordinario contra la sentencia de segunda instancia, salvo que se trate de la situación excepcional a que se refiere la llamada casación *per saltum*; b) que la interposición se haga por quien tiene la calidad de parte y acredite la condición de abogado o en su lugar esté debidamente representado por apoderado; c) que la sentencia recurrida haya agraviado a la parte recurrente en el valor equivalente al interés jurídico para recurrir; y d) que la interposición del recurso se produzca en su oportunidad, esto es, dentro del término legal de los 15 días siguientes a la notificación del fallo atacado.

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social siempre ha contenido disposición expresa y especial en torno al fin principal del recurso de casación y a sus conceptos estructurales, que tienen que ver con sus elementos axiológicos de procedencia, a saber: providencias susceptibles de tal medio extraordinario de impugnación (que comprende su clase y proceso en que fueron dictadas); el monto, valor o quantum del asunto, superado luego por la noción actual del interés jurídico económico para recurrir; la oportunidad de su interposición y la cuantía del interés para recurrir. A ello se suma el interés para actuar y la legitimación adjetiva y sustancial del recurrente en casación.

De manera reiterada la Corte ha sostenido que en materia laboral el recurso extraordinario de casación sólo procede contra sentencias proferidas en los procesos ordinarios en segunda instancia, sin que de ninguna de las disposiciones del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social se derive su procedencia contra las que se profieran en procesos especiales.

Respecto a las razones de la limitación legal del recurso de casación para las sentencias proferidas en los procesos

especiales, la Sala en providencia CSJ AL 2 ago. 2011, rad. 47080, precisó:

*Ahora bien, si el fin de la casación es la unificación de la jurisprudencia nacional del trabajo –y hoy, se agrega, de la seguridad social- el legislador ha reservado el recurso de casación a las sentencias dictadas en el proceso ordinario, toda vez que, precisamente por la generalidad e indeterminación de los asuntos que se someten a su cuerda, se justifica que la Corte se entregue a su labor uniformadora de la interpretación de las normas que crean derechos o establecen obligaciones, como que esa tarea tiene un indiscutido sentido de universalidad, que sólo es dable predicar de lo que es universal, común, general. En fin, de lo ordinario.*

*Carecería de todo sentido que se estableciera la casación respecto de las sentencias pronunciadas en procesos especiales, porque, de una parte, ello chocaría, abierta, franca y frontalmente, con la brevedad de su trámite en pos de una decisión pronta y expedita; y, de otra parte, la especificidad y determinación de la controversia jurídica materia de debate, por lo general, sin una mayor complejidad jurídica, no hace necesario una elaboración jurisprudencial mayúscula y enjundiosa.*

*Adicionalmente, si lo que se busca con el establecimiento de procesos especiales es la definición de los asuntos por jueces cercanos a los protagonistas del conflicto jurídico, sería insensato prever el desplazamiento de las partes hasta el órgano máximo de la jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laborales y de la seguridad social, a través de la consagración del recurso de casación.*

*Reiteró el artículo 59 del Decreto 528 de 1964 que sólo cabe ventilar en casación las sentencias dictadas en proceso ordinarios, de manera que, con arreglo a lo explicado a espacio en líneas anteriores, no son controlables en casación las sentencias pronunciadas en procesos especiales.*

*La norma en examen dejó atrás el criterio de la cuantía del proceso e introdujo el concepto de ‘interés para recurrir’, el que, conforme a los desenvolvimientos jurisprudenciales, está determinado por el perjuicio o agravio que la sentencia recurrida infiere al recurrente.*

*Otra apostilla que resulta del recuento normativo que se viene haciendo es la de que los artículos 6 de la Ley 22 de 1977, 26 de la Ley 11 de 1984, 1 del Decreto 719 de 1989, 43 de la Ley 712 de 2001 y 48 de la Ley 1395 de 2010 (declarado inexecutable, como se dejó anotado) simplemente modificaron el ingrediente económico del interés para recurrir, por lo que no alteraron los conceptos estructurales del recurso de casación: las providencias susceptibles de impugnarse extraordinariamente, esto es, las sentencias dictadas en proceso ordinario; el interés para recurrir; y la cuantía del interés para recurrir.*

En esta misma línea, la Corte, al estudiar un caso similar en providencia CSL AL 36662-2020, abordó aspectos específicos que imposibilitan la procedencia del recurso extraordinario contra sentencias dictadas en procesos especiales, en este caso, reservado para resolver controversias suscitadas en torno a la posible ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral, señalando al respecto:

[...]

Las anteriores precisiones son suficientes para entender las razones por las cuales el recurso de casación está consagrado únicamente respecto de sentencias dictadas en un proceso ordinario de las características ya anunciadas, no en uno de acoso laboral como es el de que aquí se trata.

Ahora, en lo relacionado a los errores de hecho 2.2.4. y 2.2.5., dirigidos a cuestionar que la renuncia de José Javier Cardona Gaviria constituyó despido indirecto al estar precedida de actos de acoso laboral denunciados el 3 de marzo de 2014 mas no atendidos o tramitados por la empleadora, además de lo antes descrito, se le recuerda al recurrente que el Tribunal fundó su convencimiento en torno a la falta de prueba del mismo, en que la renuncia por este presentada el 21 de marzo de 2014 (f.º 72 del cuaderno n.º 1 del Juzgado) y aceptada el 25 del mismo mes y año (f.º 178, ibídem), no precisó las razones o conductas atribuibles a la empresa que originaron su retiro sino, por el contrario, se centró en agradecer a la demandada la oportunidad laboral, sin ser válido que con posterioridad, en comunicación de casi un mes después -24 de abril de 2014-, alegara que el mismo tuvo como causa los actos que hoy se discuten (f.º 62 a 65 del mismo cuaderno) (f.º 9 Cd, minuto 22:35 y siguientes del cuaderno del Tribunal).



Así mismo, no resulta válido en esta sede que la censura pretenda discutir la exclusión de una prueba declarada ilícita en primera instancia cuando dicho tema ni siquiera fue ventilado en apelación (f.º 9 Cd, minuto 14:51 y siguientes del cuaderno del Tribunal), pues además de presentarse como un medio nuevo, dado el carácter rogado del recurso extraordinario que limita el radio de acción de la Sala en favor de la garantía del debido proceso que aplica ambas partes, se anota que la casación no es una tercera instancia, ni admite argumentos formulados como alegatos de instancia. De esta forma lo ha dicho esta Corporación, en sentencia CSJ SL4281-2017:

Reitera, una vez más, la Corte que el recurso de casación no es una tercera instancia, en la que el impugnante puede exponer libremente las inconformidades en la forma que mejor considere.

Por el contrario, adoctrinado está que el recurrente debe ceñirse a las exigencias formales y de técnica, legales y jurisprudenciales, en procura de hacer procedente el estudio de fondo de las inconformidades, en la medida en que son los jueces de instancia los que tienen competencia para dirimir los conflictos entre las partes, asignando el derecho sustancial a quien demuestre estar asistido del mismo. Al Juez de la casación, le compete ejercer un control de legalidad sobre la decisión de segundo grado, siempre que el escrito con el que se sustenta el recurso extraordinario, satisfaga las exigencias previstas en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo, las cuales no constituyen un culto a la formalidad, en tanto son parte esencial de un debido proceso preexistente y conocido por las partes, según los términos del artículo 29 de la Constitución Política.

Se ha dicho con profusión que, en esta sede, se enfrentan la sentencia gravada y la parte que aspira a su quiebre, bajo el derrotero que el impugnante trace a la Corte, dado el conocido carácter rogado y dispositivo de este especial medio de impugnación.

De acuerdo con lo antes expuesto, el cargo tampoco prospera.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de José Javier Cardona Gaviria y en favor de Unilever Andina Colombia Ltda. Como agencias en derecho se fija la suma de \$4.400.000 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.

## **XII. 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 tres (3) de abril de dos mil dieciocho (2018) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JOSÉ JAVIER CARDONA GAVIRIA** contra **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

**SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO**

**CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA**

**CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO**

Sala de Casación Laboral ©2021