



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL3075-2019

Radicación n.º 53616

Acta 25

Bogotá, D. C., treinta (30) de julio de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **ANA MARÍA RINCÓN HERRERA** contra la sentencia proferida por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 31 de agosto de 2011, dentro del proceso adelantado en contra del **BANCO COLPATRIA RED MULTIBANCA, COLPATRIA S.A.**

I. ANTECEDENTES

Ana María Rincón Herrera instauró demanda contra el Banco Colpatria Red Multibanca Colpatria S.A. (en adelante Colpatria S.A.), con el fin de que se condenara al demandado a reintegrarla al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior categoría, por haber sido retirada del servicio por acoso laboral. Como consecuencia de dicha declaración,

solicitó la imposición de la condena al reconocimiento y pago de los salarios y las prestaciones sociales causadas desde el momento del despido hasta cuando se haga efectivo el reintegro, los aumentos salariales de los años 2006 y 2007, la reliquidación de las prestaciones sociales y la indexación.

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que sostuvo una relación laboral subordinada regida por un contrato de trabajo con la sociedad demandada, desempeñándose en el cargo de Gerente de la sucursal de Colpatria en la ciudad de Neiva; que le fue reconocido por cinco períodos el primer puesto de captación a nivel nacional en el año 1996; que con ocasión de la fusión entre Upac Colpatria y el Banco Colpatria, la gerencia ocupada por ella quedó asignada a la zona 3 de Bogotá, liderada por Henry Córdoba, que en repetidas oportunidades reconoció su gestión.

Manifestó también que en el año 2006 se efectuó una nivelación salarial con retroactividad a los 14 gerentes de sucursales y altos ejecutivos de Bogotá, dejando por fuera algunas sucursales, entre ellas a la de Neiva; que en el mes de septiembre de 2007 fue tratada de forma desobligante por Danilo Morales -quien ejercía el cargo de vicepresidente comercial de la demandada- en una presentación de un informe; que le fueron exigidos unos resultados sin tener en cuenta el crecimiento de la oficina; que el día 31 de octubre de 2007 Helmuth Silva -quien ejercía el cargo de Gerente de Zona- irrumpió sorpresivamente en su oficina y le anunció que iba a despedirla por un presunto conflicto de intereses,

ofreciéndole dos opciones: la renuncia o el despido con justa causa; y que con posterioridad a ello la demandada efectuó entrevistas de trabajo a varias personas, con el propósito de reclutar a su reemplazo.

Colpatria S.A. contestó oponiéndose a las pretensiones, argumentando la carencia de sustento jurídico, en la medida en que, en vigencia del contrato de trabajo que existiera entre las partes, la señora Rincón Herrera no denunció ante la instancia competente la ocurrencia de los presuntos actos de acoso laboral que propusiera como sustento de su demanda.

Respecto de los reajustes salariales reclamados, señaló que la remuneración de la demandante fue reajustada de modo oportuno y progresivo, y que en vigencia de la relación laboral no se conocieron solicitudes en el sentido de reclamar un aumento o reajuste salarial.

En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en sentencia del 18 de mayo de 2010, absolvió a la entidad demandada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Tras la apelación presentada por la demandante, la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. mediante sentencia del 31 de agosto de 2011, dispuso:

CONFIRMAR la sentencia proferida en este proceso por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá D.C. el 18 de mayo de 2010, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

En sustento de su decisión, el Tribunal estableció como problema jurídico a resolver el consistente en determinar si la demandante contaba con el derecho al reintegro al presuntamente existir una situación de acoso laboral causada por el comportamiento de sus superiores, en el momento de la terminación de su vínculo contractual y si, además, contaba con derecho al reajuste salarial deprecado con la demanda.

Para resolverlo, se refirió al contenido de la Ley 1010 de 2006, concretamente a lo dispuesto por los artículos 2º y 8º, para efectos de identificar la definición y las modalidades de acoso laboral, por una parte, y los casos en los cuales no se configura esta situación. A partir de este marco normativo, y en función del acervo probatorio incorporado al expediente, tanto documental como testimonial, concluyó que,

[...] sin temor a equívocos, que la terminación del contrato de trabajo de la demandante, se produjo por políticas de la entidad demandada, en donde por ser un empleado altamente calificado, no obtuvo un rendimiento satisfactorio para continuar con el mismo, situación que se encuentra lejos de un acoso laboral y, al ser un despido sin justa causa comprobada, la entidad procedió a realizar la respectiva indemnización del caso, liquidando las prestaciones sociales debidas a ese momento.

En lo que respecta al reajuste salarial, el Tribunal encontró que este se había efectuado, de acuerdo con los resultados obtenidos por la demandante, de manera que,

[...] obtuvo el respectivo aumento acorde con su rendimiento satisfactorio como gerente de la sucursal de Neiva, ya que así lo acreditan las pruebas visibles a folios 127 y 195 del cuaderno número uno y los testimonios valorados en esta instancia, antes mencionados.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

En su demanda, la recurrente estableció el alcance de la impugnación, así:

Se pretende a través del recurso de Casación, que esta HONORABLE CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA LABORAL, CASE TOTALMENTE la sentencia proferida por el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, para que en sede de instancia, esta Alta Corporación revoque la del Juzgado en cuanto absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda y se concedan las mismas de acuerdo con las pretensiones contenidas en el libelo de la demanda, se condene en costas a la parte demandada.

Con tal propósito, formuló dos cargos por la causal primera de casación, que fueron oportunamente replicados, los cuales serán resueltos de forma conjunta, toda vez que persiguen el mismo fin y se fundan en similares disposiciones normativas.

VI. PRIMER CARGO

Lo formuló por la vía indirecta, en los siguientes términos:

Acuso la sentencia impugnada por violación indirecta, ERROR DE HECHO, por aplicación indebida, de los artículos 2º, 6º, 7º, 8º, y 11 de la Ley 1010 de 2006, en concordancia con los artículos 60 y 61 del C.S. del T y la S.S.

La recurrente adujo que los errores evidentes de hecho, imputados al Tribunal eran:

- 1.- No dar por demostrado, estándolo, que existieron conductas por parte del empleador y de los superiores jerárquicos de la demandante que conllevan a demostrar el acoso laboral.*
- 2.- Dar por establecido, sin estarlo, que las conductas de presión ejercidas por la demandada no constituyen acoso laboral.*
- 3.- No dar por establecido, estándolo que existieron conductas desplegadas por funcionarios de la (sic) empresa demandada que determinan la existencia de acoso laboral.*

Señaló como pruebas erróneamente apreciadas las siguientes:

Las documentales anexas al proceso a folios 27 a 77 del cuaderno principal, que hacen referencia a correos electrónicos que existieron entre la demandante y sus superiores, que prueban que si (sic) hubo conductas aplicables al tema del acoso laboral [...]

[...] declaraciones rendidas por la señora LILIANA CUARTAS folios 166 a 179 del cuaderno principal, de la señora ALBA ESPERANZA CHAVARRO folios 214 a 216 del cuaderno principal, declaración de la señora MONICA ESPINEL GUTIERREZ folios 211 a 213 del cuaderno principal, declaración del señor HELMUSTH (sic) SILVA QUINTERO a folios 218 a 223 del cuaderno principal, declaración del señor ALEJANDRO COPETE RAMOS a folios 231 a 234 del cuaderno principal.

En sustento del cargo, manifestó que el error evidente del Tribunal consistió en no efectuar un «análisis de la

prueba documental», representada en los correos electrónicos intercambiados entre la señora Rincón Herrera y Helmuth Silva, circunstancia esta que llevó al Tribunal a resolver sin atender el «motivo de discusión» consistente en «[...] que la demandante fue objeto de discriminaciones y malos tratos por parte de los superiores jerárquicos del Banco, que conllevaron a que el Banco diera por terminada la relación contractual sin ninguna justificación.»

A su juicio, si el Tribunal hubiese «*analizado*» la prueba documental referida, habría «*[...] podido determinar claramente que las conductas si (sic) se encontraban determinadas en el art. 2º de la Ley 1010 de 2006*», siendo tales las «*[...] exigencias no procedentes como lo era la de amenazar constantemente a la demandante sobre las metas que tenía que cumplir [...] un trato discriminatorio en cuanto hace referencia a su remuneración e incluso el haber inducido o tratado de inducir a la actora de su renuncia al cargo*».

Sin embargo, manifestó que el Tribunal desestimó sin ninguna justificación el medio de prueba citado, lo que a su vez lo llevó a pretermitir los testimonios practicados, circunstancia esta que pone de presente el yerro de la sentencia atacada, lo que conllevó a la violación de las disposiciones que consagran la figura del acoso laboral.

VII. SEGUNDO CARGO

Lo formuló por la vía directa, en los siguientes términos:

Acuso la sentencia impugnada por violación directa, por aplicación indebida de los artículos 2º, 6º, 7º, 8, y 11 de la Ley 1010 de 2006 en relación con el acoso laboral.

Su desarrollo es idéntico al propuesto para el primer cargo, salvo por el hecho de que hizo mención a que estaba probado que el despido fue sin justa causa, «[...] cuando la demandante no aceptó la presión para renunciar al cargo que venía desempeñando».

En adición a lo anterior, censuró el hecho de que el Tribunal diera aplicación al artículo 8º de la Ley 1010 de 2006 para concluir que los hechos ocurridos dentro de la relación laboral, no constituyeron actos de acoso laboral, toda vez que, en su opinión, estos encuadraban dentro de lo previsto por el artículo 7º de la mencionada normatividad, de tal suerte que este sí existió.

VIII. RÉPLICA

La opositora replicó los dos cargos de manera separada, en los siguientes términos:

Respecto del primer cargo, manifestó que la decisión del Tribunal se fundó en un «[...] análisis pormenorizado del material probatorio», de tal modo que pudo comprobar que la recurrente fue Gerente de la sucursal del Banco demandado en la ciudad de Neiva; que en tal condición era objeto de evaluaciones de rendimiento periódicas en función del cumplimiento de unas metas anuales; que a los gerentes que cumplían sus metas les asignaban más recursos para la

colocación de créditos; y que la comunicación entre la recurrente y sus superiores se llevaba a cabo mediante correos electrónicos.

Así mismo, resaltó el hecho de que el Tribunal valoró los testimonios de Liliana Cuartas Villegas, Helmuth Silva Quintero y William Amaya, que fueron valorados conforme a los postulados de la sana crítica, y de dicho análisis, le fue posible al Tribunal arribar a la conclusión de que, en el caso concreto, no se configuró ningún acoso laboral, de tal modo que la jurisdicción no estuvo facultada para imponer ninguna sanción por ello.

En cuanto al error de hecho imputado a la sentencia recurrida, manifestó que, conforme lo ha expuesto esta Corte, este debe ser *«[...] ostensible y no puede corresponder a una apreciación subjetiva del recurrente como se parecía en la demanda en este caso»*.

En cuanto al segundo cargo, manifestó que contiene un defecto técnico en tanto se propuso por la vía directa, pero atacó el sustento fáctico probatorio de la decisión impugnada. Así mismo, puso de presente que el Tribunal no podía haber incurrido en la aplicación indebida de la proposición jurídica propuesta, en la medida en que la recurrente, en su condición de trabajadora, no hizo uso de los mecanismos de protección establecidos por la Ley 1010 de 2006, tales como la formulación de la queja correspondiente ante el comité de convivencia y el posterior ejercicio de la acción judicial prevista.

Por último, resaltó que los argumentos de este cargo eran idénticos a los propuestos en el primero, reforzando el defecto técnico denunciado.

IX. CONSIDERACIONES

Sobre el particular, le asiste razón a la réplica cuando pone de presente que los cargos formulados son, esencialmente, idénticos en cuanto a su motivación y a su formulación, proponiendo por las vías directa e indirecta un ataque contra la sentencia del Tribunal. No obstante, ello no afecta la viabilidad de su estudio y, en consecuencia, se procede a resolver en consecuencia.

No es desconocido para esta Corte 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, y que este tiene el carácter de un proceso laboral especial, respecto del cual no es procedente el recurso de casación. Así lo declaró esta Corte en providencia CSJ SL 2 de agosto de 2011 radicación 47080.

Sin embargo, tal como lo establece la referida norma, la actuación procesal especial tiene por objeto «[...] imponer las sanciones de que trata la presente ley», previstas en el artículo 10 *ibidem*, las cuales, a su vez tendrán lugar siempre que se observe el procedimiento dispuesto por el artículo 9º del estatuto legal referido -que implica la interposición de la

queja correspondiente ante el comité de convivencia de la empresa empleadora, o ante el Ministerio del Trabajo, a prevención-.

En el presente asunto, está acreditado, y como un elemento esencial de juicio, que el presunto acoso laboral alegado no fue puesto en ninguna de las mencionadas instancias, de tal suerte que ni siquiera se activaron las medidas preventivas ni los mecanismos legales de protección establecidos en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 (CC T-882 de 2006, CSJ SL 2 de agosto de 2011, radicado 47080 y CSJ SL3023-2013).

Siendo así, es claro que la señora Rincón Herrera no hizo operativo el régimen previsto en la Ley 1010 de 2006, motivo por el cual en la presente controversia no es predicable la existencia de un medio de control judicial distinto al proceso ordinario laboral, en virtud del artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y no a la dispuesta por el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006.

En este sentido, en el actual proceso no hubo discusión respecto del trámite de acoso ni de la especialidad del mismo de manera que el análisis del recurso de casación se centra en determinar si el Tribunal arribó a una conclusión válida al establecer que, en el caso, no se configuró una conducta constitutiva de acoso laboral que viciara y generara la ineficacia de la terminación sin justa causa del contrato de trabajo que vinculaba a las partes.

En este sentido, la Sala considera que, conforme con el alcance del recurso propuesto, la sentencia recurrida debe mantenerse incólume, con base en los argumentos que se exponen a continuación.

Tal y como lo han señalado las Cortes, la protección al derecho del trabajo no implica sólo el acceso y el reconocimiento de los derechos prestacionales que ello conlleva, sino también conlleva que este se desarrolle en condiciones dignas y justas (CC T-882 de 2006). En este sentido, los comportamientos que atenten contra dichos ambientes laborales vulneran el derecho del trabajo pues la dignidad no admite relativización de ninguna clase (CC T-461 de 1998 que acude a la sentencia CC T-124 de 1993).

Bajo este tipo de consideraciones se encuadran las acciones preventivas para evitar la ocurrencia y sancionar los comportamientos entendidos como de acoso laboral, que, *«Aunque estos elementos de presión, [...] han existido desde tiempos remotos, la proliferación de ellos [...] ha enfrentado con mayor detalle el estudio jurídico de las expresiones de este fenómeno y de las consecuencias que entraña dentro del marco del contrato de trabajo»*¹. Ahora bien, lograr una definición única de su concepto puede ser una tarea poco fructífera en la medida en que se trata de un fenómeno que encuentra distintas visiones disciplinares, desarrollos legislativos y judiciales y grandes complejidades prácticas.

¹ Valdés Sánchez, G.G. (2004), El acoso laboral, (s.d.), p. 2.

Así por ejemplo se define el acoso como «[...] toda situación o conducta que, por su reiteración en el tiempo, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad e intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del trabajador»² o el comportamiento «[...] pluriofensivo de derechos fundamentales y está conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados [...] contra uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación»³.

Se trata entonces de comportamientos que atentan contra derechos fundamentales de la persona que está siendo objeto del hostigamiento, que hoy adquieren tal trascendencia que esta «[...] deja de ser una problemática pequeña o a menos escala, para trascender y ser tomada en cuenta dados los graves daños que conlleva al ser un atentado a los derechos fundamentales de las personas, quienes tienen el valor intrínseco mucho más amplio que simplemente el de conformar la fuerza productiva de una empresa»⁴. Tan es así, que en la Conferencia Internacional del Trabajo 108^a se adoptó un nuevo convenio y recomendación sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo «Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos

² Correa Carrasco, M. (2006). Acoso moral en el trabajo. El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo Thomson-Aranzi, Navarra, p. 42.

³ Caamaño Rojo, E. (2011). La noción de acoso moral o “mobbing” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. Revista Derecho Universidad Católica de Valparaíso, n.º 37, Valparaíso, p. 218.

⁴ Camacho-Ramírez, A. (2018). Acoso laboral o *mobbing*. Universidad del Rosario, Bogotá, pp. 36-37.

y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos» (Convenio 190).

Ahora bien, hace unos años el país optó por la creación de un instrumento dirigido a la prevención, corrección y sanción de las conductas calificadas dentro del concepto de acoso laboral por medio de la expedición de la Ley 1010 de 2006, de manera que, en términos de la Corte Constitucional, estas herramientas se conviertan en medidas de protección de «[...] todo ultraje contra la dignidad humana» en las relaciones laborales (CC C-898 de 2006).

Así, el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como,

toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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 la renuncia del mismo.

La cual se materializará en las modalidades de *Maltrato Laboral, Persecución Laboral, Discriminación Laboral, Entorpecimiento Laboral, Inequidad Laboral, y Desprotección Laboral.*

En el presente caso, la recurrente propone, aunque sin calificarlo como tal, un acoso laboral en la modalidad de *persecución laboral*, habida cuenta de que, a su juicio, existieron conductas del empleador, consistentes en el

despliegue de actos reiterados o evidentemente arbitrarios dirigidos a generar su renuncia.

Así pues, para determinar si, en efecto, se está en presencia de un caso de acoso laboral, es necesario determinar la configuración efectiva de la conducta, conforme lo establecido por el artículo 2º antes señalado, de manera que debe,

- acreditarse una conducta, por acción o por omisión;
- con carácter persistente y demostrable;
- presentarse en el contexto de una relación laboral; y
- existir la intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del afectado.

Además, habrá de tenerse presente que, de conformidad con lo establecido por el artículo 11 de la Ley 1010, los efectos jurídicos previstos tienen lugar en la medida en que la autoridad competente -en este caso el comité de convivencia de la entonces demandada, o el Ministerio del Trabajo- hubiesen establecido la ocurrencia de los hechos constitutivos del acoso. Sobre el particular, en sentencia CSJ SL17063-2017, se dispuso que,

[...] 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 200 (sic), 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.

Así pues, se tienen dos aspectos puntuales que son relevantes en la discusión: a) la configuración del acoso laboral y b) el efecto de este respecto de la terminación del vínculo laboral, máxime cuando es actividad de los juzgadores realizar un razonable estudio de las normas aplicables y las pruebas existentes en el caso particular, de acuerdo con la sana crítica que debe orientar su autonomía de decisión de acuerdo con el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CSJ SL3776-2013).

De la misma manera que se han establecido causales o circunstancias bajo las cuales se entiende la existencia de una situación de acoso, hay otras en las que este se descarta. Tal es el caso de exigencias o el establecimiento de órdenes en ejercicio de la potestad de dirección con la que cuenta el empleador; el desarrollo de su facultad disciplinaria o la presencia de conflictos menores que pueden presentarse en el desarrollo de relaciones humanas.

La Ley 1010 de 2006, en su artículo 8, hizo lo propio cuando enunció una serie de comportamientos que excluyen la calificación de acoso laboral como «*La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento*» (literal d)) o «*Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los*

*reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo» (literal i)), relevantes para el análisis del *sub lite*.*

Con relación a la configuración del acoso laboral alegado, se debe concluir que no se equivocó el Tribunal al considerar que este no tuvo lugar en el *sub judice*. Al revisarse la prueba documental que la recurrente censura como no apreciada, consistente en los correos electrónicos intercambiados entre ella y Helmut Silva, que se encuentran en los folios del 26 al 77, y que fueran tenidos en consideración por el Tribunal en la sentencia impugnada, no se evidencian actos intimidatorios dirigidos a entorpecer la labor de la señora Rincón Herrera, ni que estuvieran dirigidos a forzar su renuncia.

Por el contrario, lo que se pone de presente, es una comunicación fluida con su jefe, en torno al ejercicio y particularidades de las labores de la recurrente, en su condición de Gerente de la oficina del Banco Colpatria en la ciudad de Neiva.

Es así como, a folio 26 del expediente se encuentra el documento que contiene el correo electrónico de fecha 9 de marzo de 2007, remitido por el señor Silva Quintero a la señora Rincón Herrera, identificado con la referencia «Meta PYME», en el que se lee:

Ana María, te recuerdo que ya tienes una meta oficial de \$500 millones en colocación de PYMES. Estaras (sic) saliendo en los informes semanales de vicepresidencia.

Parte de esa meta debe quedar iniciada y ejecutada antes de salir a vacaciones, es el compromiso.

En respuesta a este mensaje, y en la misma fecha y mismo folio, se encuentra el correo electrónico de la señora Rincón Herrera, en los siguientes términos:

Helmuth, por lo que entendí en el cuadro de meta de las gerentes de sucursal, empezamos en abril con \$56 millones, hasta finalizar en diciembre con \$500 millones, pero no empezando con \$500 millones.

De todos modos estoy esperando los papeles de gaseosas condor.

Mensaje al cual, a su vez, en correo electrónico de fecha 9 de marzo de 2007, remitido por el señor Silva Quintero a la señora Rincón Herrera, identificado con la referencia «RE: Meta PYME», de folio 26 del expediente, se lee:

La idea es ser ambiciosos y cumplir mas de 3 veces esa meta anual, quiero que consigas mas clientes y tu me has dicho que una de las mejores formas de conseguir pasivos en Neiva es prestando... entonces ahora te estoy abriendo la llave, colocar \$500 millones en Neiva con tanta necesidad de crédito empresarial es tirado, así que métele la ficha que eso te ayuda en pasivos y te da margen financiero del activo.

Con un solo negocio grande que te consigas ya puedes cumplir la meta, aunque la idea es hacer mucho más que eso (por margen).

A folio 58 del expediente se encuentra el documento que contiene el correo electrónico de fecha 24 de agosto de 2007, remitido por el señor Silva Quintero a la señora Rincón Herrera, identificado con la referencia «Neiva. Nuevos negocios», en los siguientes términos:

Ana María, quedo atento a tu respuesta. Y cualquier cosa que necesites no dudes en pedírmela por correo o por celular, dependiendo si estoy en alguna visita o no te puedo dar ideas o tasas, sobre algún (sic) caso especial. Quedo atento.

Lo que concuerda con los documentos de folios 57 a 75, en los que queda puesto de presente el seguimiento que el señor Silva Quintero, en su condición de superior jerárquico de la señora Rincón Herrera, llevaba a cabo de su gestión para el cumplimiento de las metas establecidas.

Del mismo modo, en correo electrónico de fecha 25 de julio de 2007, remitido por el señor Silva Quintero a la señora Rincón Herrera, identificado con la referencia «*Neiva. Nuevos negocios*», de folio 52, se señaló:

Es importante que prospectes muchos más colegios, y que mires posibilidades de CDTs, por experiencia nos hemos dado cuenta acá en Bogotá que la mayoría son de pasivos mas que de pedir créditos. Quedo atento a mas potenciales colegios...

En esa misma línea, en correo electrónico de fecha 6 de julio de 2007, identificado con la referencia «*Proyecto de nuevos negocios NEIVA*», el señor Silva Quintero se dirige así a la señora Rincón Herrera (fº. 43):

Ana María, que novedad hay con comfamiliar del huila? Y con la empresa de café que visitamos?

Cuantos clientes estás visitando al día?

Acá en Bogotá estamos haciendo este ejercicio en cada comité semanal, por lo tanto necesito que me envíes este lunes, la lista de empresas que estás trabajando ya sea para cupo PYME o para vincular nómina o para vincular en pasivos. Y al frente de cada una me digas en 2 palabras que gestión se ha hecho y que necesitas para sacar adelante el negocio (apoyo de parte mia, en tasa, comisiones, etc).

Sobre el particular, hay que decir que lo que acredita la prueba documental invocada como no apreciada por el Tribunal, que sí lo fue, demuestra la impartición de órdenes

propias del cargo desempeñado por la recurrente, que se encuadran dentro de los supuestos normativos contenidos en los literales h) e i) del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, de aquellas conductas que no constituyen acoso laboral.

Este análisis fue efectuado por el Tribunal, al punto de referirse al tema y establecer que «[...] se evidencia, además, que el contacto existente de los superiores con la demandante era a través de correos electrónicos, enviados desde otras sucursales, en donde le comunicaban las metas a seguir, reuniones, informes a presentar etc... (fl. 26 a 76 c - 1)». Dicha valoración, junto con la prueba testimonial, llevó a que el juzgador de segunda instancia concluyera que en el caso no se configuró el acoso laboral, en los términos del artículo 2º de la Ley 1010 de 2006.

Así las cosas, la recurrente no demostró el error del Tribunal en la sentencia atacada, de tal modo que el sustento fáctico de la providencia se mantiene incólume.

Con estos fundamentos, y respecto de los efectos del despido, habrá de concluirse que la terminación del vínculo laboral, que fuera unilateral y sin justa causa por parte del empleador con el respectivo pago de la indemnización de perjuicios, surtió plenos efectos, toda vez que no constituyó el acoso laboral pretendido, del cual derivar el reintegro reclamado.

Así las cosas, los cargos no prosperan.

Costas en el recurso extraordinario a cargo del recurrente y a favor de la opositora, comoquiera que el recurso no prosperó y fue replicado. Como agencias en derecho se fija la suma de cuatro millones de pesos (\$4.000.000), que se incluirá en la liquidación que el juez de primera instancia elabore, conforme con lo previsto por el artículo 366 del Código General del Proceso.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el treinta y uno (31) de agosto de dos mil once (2011) por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario laboral adelantando por **ANA MARÍA RINCÓN HERRERA** contra el **BANCO COLPATRIA RED MULTIBANCA, COLPATRIA S.A.**

Costas como se dispuso en la parte motiva de la sentencia.

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


ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Omar B.O.
OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Giovanni
GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Rad. 53616

Aclaro Voto


 República de Colombia
 Corte Suprema de Justicia
 Sala de Casación Laboral
 Secretaria Adjunta

Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto.

Bogotá, D. C., 12 AGO 2019 *8:00pm*

SECRETARIO ADJUNTO *[Signature]*


 República de Colombia
 Corte Suprema de Justicia
 Sala de Casación Laboral
 Secretaria Adjunta

Se deja constancia que en la fecha se desfija edicto.

Bogotá, D. C., 12 AGO 2019 *5:00pm*

SECRETARIO ADJUNTO *[Signature]*


 República de Colombia
 Corte Suprema de Justicia
 Sala de Casación Laboral
 Secretaria Adjunta

Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, queda ejecutoriada la presente providencia

Bogotá, D. C., 15 AGO 2019 Hora: *5:00pm*

SECRETARIO ADJUNTO *[Signature]*