El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría de esta Sala.

***ORALIDAD***

***Providencia****:* *Sentencia de Segunda Instancia, Jueves 26 de abril de 2018*

***Radicación No****:**66001-31-05-004-2017-00170-01*

***Proceso****:* *Ordinario Laboral*

***Demandante****: Mary Luz Puentes Ramírez*

***Demandado:*** *Anglopharma S.A.*

***Juzgado de origen****: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira*

***Magistrado Ponente:*** *Francisco Javier Tamayo Tabares.*

***Tema: CUMPLIMIENTO DE UN FALLO DE TUTELA / FINALIDAD INDEMNIZATORIA / PROCESO ACOSO LABORAL / PROSPERA PARCIALMENTE LA EXCEPCIÓN.*** *En el caso presente, se indica por la entidad demandada que el proceso de acoso laboral, al ser uno de naturaleza especial, implica la imposibilidad de acumular a él las pretensiones indemnizatorias elevadas en la demanda. Pues bien, encuentra la Sala que tal afirmación de la parte pasiva del litigio es parcialmente acertada, puesto que la Ley 1010 de 2006 abre la puerta para que, de encontrarse que como fruto del acoso laboral un trabajador se vio compelido a renunciar o abandonar el cargo o fue despedido, pueda pedir la indemnización de que trata el canon 64 del CL (art. 10 #2), mas no puede perseguir en este procedimiento otro tipo de indemnizaciones, como por ejemplo la expiación de perjuicios morales o materiales, pues ellos son discutibles mediante otro procedimiento –ordinario laboral-, como bien lo dejó precisado la Sala de Casación Laboral en la decisión de tutela que motivó rehacer esta providencia. Por lo tanto esta excepción debe prosperar parcialmente, sin que ello implique la terminación del proceso, sino que se seguirá el trámite únicamente frente a la pretensión indemnizatoria de que trata el artículo 10 numeral 2º de la Ley 1010 de 2006 en concordancia canon 64 del CL.* ***VALORACIÓN PROBATORIA EN PROCESOS DE ACOSO LABORAL.*** *Al margen de esas consideraciones generales para la valoración de testimonios, es necesario además tener en cuenta el marco del proceso donde ser reciban. En efecto, en un proceso de acoso laboral, cuando generalmente las conductas constitutivas de acoso cuentan con poca documentación, el valor de los testigos, aunque sean circunstanciales, aumenta, amén que es notoria la escasez de prueba y el Juez en su tarea de desentrañar la verdad, está en la obligación de auscultar rigurosamente todas las pruebas que le permitan siquiera avistar la configuración de una de las conductas que configure el acoso laboral. En este tipo de procesos, es más marcado el carácter tuitivo que debe tener la labor judicial, amén que también, son más evidentes las desproporciones en la relación de trabajador con su empleador.* ***ACOSO LABORAL. CARGA PROBATORIA. PRESUNCIÓN.*** *Al margen de lo anterior, acreditados los hechos que objetivamente configuran una conducta de acoso laboral, es carga del empleador o del señalado acosador, acreditar que la misma no es constitutiva de acoso laboral, pues el artículo 7º es claro en indicar que, en las conductas allí enlistadas, se presume el acoso laboral, lo que implica que la carga de la prueba se invierte y es el señalado de cometerlo, quien debe desvirtuar tal presunción.* ***ACOSO LABORAL. IMPOSICIÓN DE SANCIONES.*** *Pues bien, debe decirse que la sanción impuesta por el legislador por la terminación del contrato de trabajo, fruto de las conductas de acoso laboral, en principio, no podría aplicarse a la demandante pues ella no renunció o abandonó el cargo como, lo dijo la Jueza. Mas sin embargo, tal interpretación de la norma, resulta a todas luces corta frente a la realidad social y la situación que mediante la Ley se pretende conjurar. En efecto, la Ley 1010 de 2006, busca la prevención, corrección y sanción del acoso laboral, lo que necesariamente implica que, cuando se observe la comisión de conductas constitutivas de acoso laboral, las mismas deben penarse, conforme al artículo 10 citado. Y no solamente, puede entenderse que la sanción señalada en el ordinal 2º de la norma, se aplica cuando hay renuncia o abandono del cargo inducida por los actos de acoso laboral (despido indirecto), sino que es forzoso colegir que también cuando amparado en esos mismos hechos constitutivos de acoso laboral, se trata de justificar un despido por el empleador. Si bien la norma no contempla esa hipótesis y exige una actividad del trabajador, no puede limitarse su radio de acción únicamente a pensar el despido indirecto, pues ello desconocería la teleología de la norma –prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral-, y se cohonestaría la comisión de este tipo de conductas por el empleador, pues se verían amparados por esta interpretación. También, tal interpretación, desconoce la dualidad de finalidades que tiene una sanción, que son de un lado, castigar la comisión de una conducta que trasgreda el ordenamiento normativo y por otro desestimular la repetición de tal conducta, tanto por quien la cometió, como por los demás miembros de la sociedad. Por ello, se insiste, la interpretación del numeral 2º del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, necesariamente debe ser amplia, entendiendo que se sanciona tanto el despido indirecto (renuncia del trabajador o abandono del cargo), como el despido directo que se observe injustificado por las mismas conductas de acoso laboral.*

***(…****)*

**AUDIENCIA PÚBLICA:**

En Pereira, a los veintiséis (26) días del mes de abril de dos mil dieciocho (2018), siendo las dos de la tarde (02.00 p.m.), reunidos en la Sala de Audiencia las magistradas y el magistrado que integra la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, el ponente declara abierto el acto, convocado en cumplimiento de fallo de tutela dictado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el 14 de marzo del año que corre, mediante la cual dejó sin efecto la sentencia proferida por esta Sala de Decisión el 17 de noviembre de 2017, por la cual se desataron los recursos de apelación interpuestos contra las providencias dictadas en el proceso especial de acoso laboral en la audiencia pública celebrada los días 11 y 12 de septiembre de 2017. Se dispone –entonces- esta Colegiatura a resolver el recurso de apelación propuesto por el portavoz judicial de la sociedad demandada contra la decisión adoptada por el Despacho el 11 de septiembre de 2017, mediante la cual se declararon no probadas las excepciones previas propuestas por esa parte y para desatar las alzadas propuestas por ambos extremos litigiosos contra la sentencia del 12 de septiembre de 2017 por parte del Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso especial de acoso laboral promovido por ***Mary Luz Puentes Ramírez*** contra ***Anglopharma S.A.***

**IDENTIFICACIÓN DE LOS PRESENTES:**

***I. INTRODUCCIÓN***

Pide la demandante por medio de procurador judicial, que se declare que la empresa demandada la acosó laboralmente en vigencia del contrato de trabajo y que, en consecuencia, debe ser objeto de las sanciones establecidas en la Ley 1010 de 2016; pide que se declare que opera la presunción de que el contrato de trabajo terminó sin justa causa, por lo que pide que se condene a Anglopharma a pagar la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, de acuerdo a lo indicado en el artículo 64 del Código Laboral, además de los perjuicios causados, consistentes en lucro cesante, daño emergente, perjuicios morales, la imposición de una multa de entre 2 y 10 salarios mínimos, a pedir disculpas públicas a la actora, al lucro cesante causado entre la terminación del contrato y la decisión definitiva y al lucro cesante futuro y las costas del proceso.

Se relatan 158 hechos, de los que resultan relevantes para zanjar este litigio los que a continuación se sintetizan: que la actora suscribió contrato de trabajo a término indefinido el 17 de agosto de 2010 con la sociedad demandada con el fin de adelantar funciones como representante comercial, que con posterioridad se firmó otro sí a dicho convenio, que el cargo desempeñado y reconocido por la entidad es el de representante comercial, que además se suscribió un contrato de rodamiento de vehículo, que en el año 2013 se le reconoció como la mejor colaboradora de la empresa, que la remuneración pactada era el básico y el salario variable, consistente este último en comisiones por ventas y recaudos y evaluación, que en el año 2014 hubo un cambio en la administración de la empresa, que a partir de esa fecha empezó una desmejora en las condiciones contractuales y laborales, que el nuevo director nacional comercial estableció desde agosto de 2015 que la demandante también tenía que ejecutar visitas médicas a 120 galenos, además de 120 contactos de índole comercial, que se les entregó una Tablet para ejecutar su labor, que además la actora expresó la imposibilidad real y jurídica de ejercer las funciones de representación comercial y de visita médica, que esta última función es diferente a las contratadas, que el 22 de julio de 2016 la actora remitió un correo expresando sus inconformidades con el nuevo manual de funciones ante la inclusión de las funciones como visitadora médica sin que se le hubiere capacitado para ello, que el 05 de agosto de 2016 la empresa le entregó una comunicación indicándole el traslado de su cargo a Montería, Córdoba, a partir del 08 de agosto de 2016, que la demandante es madre cabeza de hogar quien tiene a su cargo de manera única y exclusiva a su hija y a sus padres, que son mayores y que no cuenta con pensión, además padecen problemas de salud, que además se le impuso una cuota de $40.000.000, que esa ciudad promediaba una cuota de ventas de $22.000.000, que el 08 de agosto de 2016 radicó un derecho de petición exponiendo las razones por las cuales se debería reconsiderar el traslado, que el 09 de agosto de 2016 le manifestaron verbalmente que debía entregar su puesto de trabajo, que las medidas de traslado se aplicaron a la demandante y a otras 3 compañeras que no quisieron suscribir el manual de funciones, que se radicó una carta ante el comité de convivencia de la empresa indicando los múltiples actos de acoso laboral, que el 09 de agosto se radicó ante el Ministerio de Trabajo una queja por acoso laboral, que el 20 de agosto de 2016 fue llamada a rendir descargos por no haberse traslada a la ciudad asignada y no cumplir las funciones de visita médica, que fue sancionada por 08 días hábiles , que la demandante planteó la posibilidad de trasladarse a la ciudad de Manizales, que también se encuentra vacante, que al vencimiento de los 8 días de sanción, se presentó la demandante a laborar el 09 de septiembre de 2016, que nuevamente se le cita para presentar descargos, que se le sancionó por un término de dos meses, que el 13 de septiembre se llevó a cabo ante el Ministerio de Trabajo audiencia, sin lograr algún acuerdo, que otra de las compañeras que se opuso a suscribir el manual de funciones fue trasladada de Bogotá a Manizales; que desde el año 2015 la empresa dispuso que los clientes institucionales que tenía la demandante debían entregarse a otra persona, que con ellas cumplía un 63% de las metas fijadas, , que ante una nueva suspensión disciplinaria presentó tutela solicitando su reintegro provisional, que para cumplir con la decisión de tutela se le dispuso que el reintegro tenía que ser en Montería, que el 08 de noviembre de 2016 nuevamente se le citó a descargos y se le sancionó por dos meses, que las sanciones superaron el límite contenido en el canon 112 del CL, que posteriormente a cumplirse la sanción se llamó a la demandante a ampliar descargos y que posteriormente se le terminó el contrato de trabajo a partir del 28 de febrero de 2017, alegando justa causa.

Admitida la demanda, se dio traslado a la sociedad demandada, la que por medio de portavoz judicial allegó respuesta oponiéndose a los pedidos de la demanda, aceptó los hechos relativos a la existencia de la relación laboral, el reconocimiento que se hizo a la demandante en año 2013, el salario variable devengado, el cambio a partir de 2015 en cuanto a la imposición de funciones como visitadora médica, la exigencia de 120 visitas a médicos y 120 contratos comerciales en el mes, la exigencia de usar una Tablet, la renuencia de la demandante a suscribir el manual de funciones, el traslado a Montería, la manifestación de la demandante a la empresa para trasladarse, la radicación de una carta en el comité de convivencia, las múltiples citaciones a descargos y las sanciones impuestas, la audiencia ante el Ministerio de Trabajo, la acción de tutela interpuesta, la ampliación de descargos y la terminación del contrato con justa causa. Frente a los restantes hechos los niega o indica que no son ciertos. Formula como excepciones previas las de “Indebida acumulación de pretensiones”, “Ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales” y “Caducidad de la acción”. Como excepciones de fondo se propusieron las de “Prescripción de los derechos laborales”, “Carencia de justas causas y titulo para pedir”, “Inexistencia de derecho legalmente protegible”, “Cobro de lo no debido”, “Buena fe”, “Manifiesta mala fe del demandante” y “Uso indebido del proceso especial de acoso laboral”.

 ***II.******DECISIÓN DEL DESPACHO A-QUO FRENTE A LAS EXCEPCIONES PREVIAS Y SENTENCIA Y RECURSOS.***

a. En el trámite de la audiencia celebrada entre el 11 y el 12 de septiembre de este año, la Jueza de primer grado evacuó todas las etapas correspondientes. En cuanto a la decisión de excepciones previas, encontró que las propuestas no se debían declarar probadas. Lo anterior, por cuanto la de caducidad de la acción no está contemplada como excepción previa en el artículo 32 del CPLSS.

Frente a la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones, encuentra que el Juez debe interpretar la demanda y priorizar la resolución de fondo del asunto sometido a su conocimiento. Pero además encuentra que es posible que en los procesos de acoso laboral se pida la indemnización por despido injusto, conforme a lo señala el canon 10 de la Ley 1010 de 2006.

En cuanto a la inepta demanda, que se argumentó al no haberse convocado al proceso a la persona natural que directamente ejecutó los actos de acoso laboral señalados por la demandante, estimó la a-quo que la sindicación de acoso laboral se le hizo a la empresa demandada como tal y si bien se hace mención a varias personas como ejecutoras de tal situación, no es forzoso que se sindique a una persona natural como la responsable del acoso laboral.

b. El apoderado de la sociedad demandada estuvo inconforme con la decisión de primer grado, al encontrar que frente a la excepción de prescripción, se consideró injustamente por el despacho la derogatoria del canon 32 del CPLSS, con la entrada en vigencia del CGP, en cuanto a la posibilidad de decretar la prescripción de derechos laborales, norma que está claramente vigente.

Frente al tema de la indebida acumulación de pretensiones, cita el artículo 25 A del CPLSS, de la cual deriva que las pretensiones indemnizatorias y resarcitorias no pueden perseguirse en el marco de un procedimiento especial como lo es el de acoso laboral.

Finalmente, en cuanto al tema de la inepta demanda, destaca que de conformidad con el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, es necesario que se convoque al proceso de acoso laboral al acusado del acoso laboral y al empleador que toleró tales hechos. Insiste en que es necesario que exista una persona natural que hubiere efectuado los actos de acoso laboral, frete a la cual pueda valorarse su conducta subjetiva, lo que se echa de menos en este aspecto.

El recurso se concedió y se dispuso darle trámite en virtud de la figura del proceso plano, por lo que se prosiguió el curso de la audiencia.

c. Agotadas las pruebas decretadas y escuchadas las alegaciones de las partes, la a-quo emitió fallo en el que encontró que la sociedad demandada ha cometido actos de acoso laboral contra la demandante, mas niega el resto de pretensiones de la demanda y se abstiene de imponer costas. Para arribar a tal conclusión, encontró que probatoriamente se acreditó que la compañía Anglopharma S.A. adelantó actos que configuraron varios ítems considerados en la Ley 1010 de 2006 como acoso laboral. Puntualmente, se le hizo una exigencia desproporcionada, pues se le retiraron clientes institucionales, se le mantuvo la cuota y se le asignaron funciones sustancialmente diferentes a aquellas para las cuales se les contrató y ni siquiera se le capacitó para ello. Igualmente estimó como desproporcionadas las exigencias de visitar 120 médicos y 120 visitas comerciales en un mes, lo que sin duda resulta desmedido. Finalmente, indica que es evidente que se trasladó intempestivamente, en tiempo record y sin discutir esas nuevas circunstancias a las que se iba a someter a la demandante, en una ciudad diferente social y culturalmente. Además, las tres testigos indican que la única propuesta dada por la empresa ante tales nuevas circunstancias era la de acogerse a las nuevas condiciones planteadas o renunciar.

Encontrado el acoso laboral, estimó que la no era posible imponer sanción alguna, amén que la indemnización por despido injusto de que trata el canon 10 numeral 2º de la Ley 1010 de 2006, dado que la misma parte del supuesto de la renuncia o abandono del cargo por parte del trabajador, lo que no ocurrió en este caso. Además de lo anterior, la sanción de que trata el artículo 11 de la Ley ya citada, esto es el reintegro cuando el despido se da en los 6 meses siguientes a la queja de acoso laboral, es posible el reintegro, lo que no se pidió y, además, la terminación se dio por fuera de esa estabilidad foral. En cuanto a la multa, fijada en el ordinal 3º del artículo 10 ibídem, encuentra que al no imponerse condena alguna, tampoco puede imponerse la sanción. En síntesis, en aplicación del principio de legalidad, se abstienen de imponer sanción alguna y tampoco impone costas.

d. La parte demandante estuvo inconforme con la decisión, por lo que interpuso recurso de apelación contra la misma, exponiendo que el despacho encontró la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral por parte de la empresa empleadora, sin embargo, no impuso sanción alguna por ello, frente a lo cual manifiesta su inconformidad. Destaca que la demandante estaba imposibilitada para renunciar porque no quería perder su antigüedad en la empresa, por allí tenía un reconocimiento como trabajadora, porque era una madre cabeza de familia encargada de velar por su hija y por sus padres, porque fue víctima de sanciones disciplinarias y además porque siempre creyó en la posibilidad de conciliar sus diferencias con la empresa. Destaca que en los procesos de acoso laboral es posible además de sancionar, resarcir los perjuicios causados. La Ley no prohíbe tal indemnización, además, debe acudirse al principio general del derecho de que toda persona que genere un daño debe repararlo.

e. El portavoz judicial de la sociedad demandada no estuvo de acuerdo con la sentencia, en lo tocante a que declaró que la entidad demandada incurrió en actos de acoso laboral, estimando que se le dio valor probatorio a los testigos que fueron tachados de sospecha, sin tener en cuenta que estas declarantes tienen iguales pretensiones que las de la actora, además, cuentan con la misma asesoría legal, la que le indicó los beneficios de la aludida Ley 1010 de 2006 y finalmente por que no son declarantes que estuvieran en la ciudad de Pereira, lo que los convierte en testimonios de oídas. Critica el fallo porque tuvo por probada la modificación de las funciones a desarrollar, indicando que las mismas son ostensiblemente extrañas y desproporcionadas, cuando tal situación no se acreditó. En cuanto al número de visitas médicas que tenían que hacer, encuentra que la misma no fue objeto de debate y sin embargo, sin un parámetro de comparación, se tuvo como un monto muy elevado. Destaca que las causales para la terminación del contrato se dieron desde el mes de agosto de 2016, pero ante la queja de acoso laboral se evitó tal situación. En cuanto a los ofrecimientos efectuados por la empresa a la actora, se tiene que no hay sustento probatorio alguno que acredite el mismo ni se tuvo en cuenta que los llamados de atención se encuadran dentro del artículo 8º de la Ley 1010 de 2006, sobre los actos que no constituyen acoso laboral.

Frente a las afectaciones al núcleo familiar de la demandante, se tiene que la única prueba que se aportó al respecto es el autointerrogatorio de parte que se hizo por la actora y las versiones de unos deponentes que no conocieron de primera mano esa información, lo que indica que no existe prueba alguna sobre el asunto.

Finalmente en cuanto a que se le quitaron clientes a la demandante y se le mantuvieron las cuotas, son afirmaciones que no cuentan con respaldo probatorio alguno.

***III. ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA***:

En este estado de la diligencia y antes de que la Colegiatura, proceda a decidir lo de su competencia, se corre traslado por el término de 8 minutos, a cada uno de los voceros judiciales de las partes asistentes a la audiencia, empezando por la parte demandante (art. 66 A CPLSS.).

Escuchadas las anteriores intervenciones que en síntesis reflejan los puntos debatidos por los integrantes de la Sala, se procede a decidir lo que corresponda, previas las siguientes:

***IV. CONSIDERACIONES***

***Del problema jurídico.***

Para desatar los recursos propuestos, se plantearan los siguientes interrogantes:

*¿Es posible alegar en un proceso laboral, como excepción previa, la de caducidad de la acción?*

*¿Puede pedirse en un proceso de acoso laboral la indemnización por terminación sin justa causa del contrato de trabajo?*

*¿Es posible alegar que el acoso laboral se cometió por una persona jurídica?*

*¿Hubo una acertada valoración probatoria por parte de la Jueza a-quo, para concluir que efectivamente hubo actos constitutivos de acoso laboral?*

*¿Puede darse la indemnización por despido injustificado en el marco de un proceso laboral por acoso laboral, cuando el contrato se finiquitó alegando una justa causa por el empleador?*

***Desenvolvimiento de la problemática planteada***

**1. Excepciones previas.**

a. Caducidad de la acción. En los juicios laborales, de conformidad con el canon 32 del CPLSS, es posible la presentación de excepciones previas, indicando la norma que además de las generales que –por remisión analógica del CGP o anteriormente del CPC- se aplican, también pueden proponerse como previas las de cosa juzgada y la de prescripción, esta última siempre que este fuera de debate la exigibilidad de la prestación. De conformidad con el listado de las excepciones previas contenidas en el canon 100 del CGP, no se observa que la caducidad, que fue la excepción propuesta por la parte demandada, figure como uno de los medios exceptivos permitidos para proponer con naturaleza de previa y, el artículo 32 del CPLSS tampoco la contiene, razón por la cual no era posible proponerse como excepción previa tal figura. Y dígase que la figura de la caducidad es diferente a la prescripción, por lo que no es posible interpretar que tal institución jurídica se asimile, por interpretación, máxime cuando esta última debe proponerse forzosamente por el interesado. Así las cosas, sin necesidad de ahondar más en el tema, es evidente que la decisión de primer grado es acertada frente a declarar no probada la excepción de caducidad. Sin embargo, se estudiará el tema de la caducidad al momento de revisar el fondo del asunto.

b. Indebida acumulación de pretensiones. En una demanda laboral, siguiendo las voces del canon 25 A del CPLSS, es posible acumular varias pretensiones contra un mismo demandado, aun cuando no sean conexas. Tal posibilidad acumulativa se debe circunscribir a los siguientes presupuestos: i) que el Juez sea competente para conocer de todas, ii) que los pedidos no sean excluyentes o que, de serlo, se formulen como principales y subsidiarios y iii) que todas puedan tramitarse por el mismo procedimiento, requisitos estos que deben reunirse íntegramente para viabilizar la acumulación de pretensiones. En caso de verificarse la insatisfacción de alguno de los presupuestos antes indicados, la consecuencia forzosa ha de ser la de desechar aquellos pedidos que riñan con el objeto propio del litigio y continuar el proceso solamente con aquellos que tengan íntima relación con él.

En el caso presente, se indica por la entidad demandada que el proceso de acoso laboral, al ser uno de naturaleza especial, implica la imposibilidad de acumular a él las pretensiones indemnizatorias elevadas en la demanda. Pues bien, encuentra la Sala que tal afirmación de la parte pasiva del litigio es parcialmente acertada, puesto que la Ley 1010 de 2006 abre la puerta para que, de encontrarse que como fruto del acoso laboral un trabajador se vio compelido a renunciar o abandonar el cargo o fue despedido, pueda pedir la indemnización de que trata el canon 64 del CL (art. 10 #2), mas no puede perseguir en este procedimiento otro tipo de indemnizaciones, como por ejemplo la expiación de perjuicios morales o materiales, pues ellos son discutibles mediante otro procedimiento –ordinario laboral-, como bien lo dejó precisado la Sala de Casación Laboral en la decisión de tutela que motivó rehacer esta providencia. Por lo tanto esta excepción debe prosperar parcialmente, sin que ello implique la terminación del proceso, sino que se seguirá el trámite únicamente frente a la pretensión indemnizatoria de que trata el artículo 10 numeral 2º de la Ley 1010 de 2006 en concordancia canon 64 del CL.

c. Inepta demanda. Esta excepción se hace consistir, esencialmente, en que no se convocó a persona natural alguna como ejecutora de los actos que constituyen el acoso, lo cual fundamenta en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, que indica que en el trámite del proceso de acoso laboral se deberá notificar a la acusado de acoso y al empleador que lo tolere.

Pues bien, de conformidad con el artículo 6º de la Ley 1010 de 2006, pueden ser sujetos activos, pasivos y participes del acoso laboral:

*“– La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;*

*– La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;*

*– La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.*

*Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;*

*– Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;*

*– Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;*

*- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.*

*Son sujetos partícipes del acoso laboral:*

*– La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;*

*– La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley”.*

De la norma en cuestión se podría colegir que sí, necesariamente y por regla genarl debe sindicarse la comisión del acoso a una persona natural, lo que implicaría que, al no efectuarse tal señalamiento en el caso puntual, daría al traste con la posibilidad de adelantar este proceso. No obstante lo anterior, tal conclusión, estima esta Sala, no es la adecuada, porque deja de lado la delimitación del objeto y los bienes protegidos con la legislación sobre acoso laboral, así como la misma definición legal de acoso, que se hacen en los artículo 1º y 2º de la obra legal en cuestión y que, en su tenor literal y apartes pertinentes, señalan:

*“La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y 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.*

*Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”.*

*“Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral 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”.*

Nótese que tales normas delimitan el objeto de protección de la Ley 1010 de 2006 y el mismo no se limita únicamente a contrarrestar las situaciones de acoso laboral en las relaciones entre personas naturales, sino que se cobija a los empleadores, quienes a la luz de la legislación sustantiva laboral, puntualmente, artículo 22 numeral 1º, pueden ser personas naturales o jurídicas, por lo que si bien se enuncian en el canon 7º ibídem unos sujetos participantes de la situación de acoso laboral, esa lista tiene carácter meramente enunciativo, lo que implica que pueden aparecer actores diferentes a los allí indicados, como por ejemplo, una persona jurídica que ejecute políticas tendientes a acosar laboralmente a sus trabajadores, caso en el cual no es necesaria la vinculación de una persona natural puntual, como la acosadora, sino que con la sindicación y convocatoria al proceso a la empresa, por medio de su representante legal, quedará debidamente integrado el contradictorio.

Así las cosas, no se observa que la demanda tenga los vicios enrostrados por el demandado, pues claramente se sindica a Anglopharma S.A. como empresa, de efectuar actos de acoso laboral, esto es, como sujeto activo del acoso laboral, lo que como se acaba de ver, atiende el objeto de la ley, razón por la cual se confirmará la decisión de primer grado en este sentido.

**2. Valoración probatoria.**

En materia laboral, el Juez tiene la posibilidad de formarse libremente el convencimiento, pudiendo llegar al mismo mediante la interpretación y análisis de una o varias pruebas, valoración que no está atada a una tarifa legal, sino que es libre para fijar el alcance de la prueba, pudiendo cumplir tal labor con apoyo en los criterios científicos que informan la crítica de la prueba, a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes, tal como lo enuncia el canon 61 del CPLSS. Los únicos límites que tiene tal ejercicio valorativo, son la lógica, la razón y las solemnidades. En cuanto a los primeros, vale decir que es reprochable la valoración probatoria que haga el Juez, en aquellos eventos en los que el alcance dado a determinado medio probatorio es abiertamente contrario a lo que lógicamente acredita, mientras que el último ocurre cuando la ley exige determinada solemnidad para tener por acreditado determinado hecho.

Ahora, ese ejercicio de valoración también es claramente dependiente del medio de prueba de que se trate, pues no es lo mismo darle el valor a un documento que a un testimonio o a una confesión, pues cada uno cuenta con unas peculiaridades que deben formar parte del proceso de valoración que haga el Juez. Puntualmente en cuanto a la prueba testimonial, en la cual se detendrá la Sala por ser el enfoque de las críticas del apelante, se trata de un medio probatorio que exige del Juez un estricto análisis por la posibilidad de su manipulación. Por ello, es menester que en la tarea valorativa se tengan en cuenta, a lo menos, estos aspectos sobre los dichos del deponente. El primero de ellos, es la posibilidad del deponente de conocer directamente el objeto declarado, es decir, que la información relatada provenga de lo que el testigo pudo conocer por medio de sus sentidos y no de lo que le contaron que pasó o de lo que se enteró por terceras personas, el segundo aspecto a tener en cuenta es la capacidad interpretativa de la persona frente al hecho que percibe y su posterior relato. Sin duda que los seres humanos, le fijamos un determinado alcance a las situaciones que percibimos y que nos impone, al relatarlas, darles un determinado sentido. Lo ideal es que la versión que da el testigo sea lo menos subjetivada posible, es decir que la declaración no este sesgada por una cosmovisión particular de la persona, afectada por sus convicciones culturales, sociales, económicas o religiosas. Finalmente (sin que esto impida la inclusión de más aspectos a tener en cuenta al momento de valorar un testimonio), es necesario determinar si quien depone es una relator imparcial de lo que aconteció o le anima ayudar o perjudicar a uno de los litigantes. Acá entra en juego aspecto como la relación de parentesco, amistad o enemistad que una al deponente con los litigantes o los intereses en este o en otro asunto similar que quien depone pueda tener o cualquier otra circunstancia puntual que conlleve a sospechar de la veracidad y objetividad del testimonio. Al margen de esas consideraciones generales para la valoración de testimonios, es necesario además tener en cuenta el marco del proceso donde se reciban. En efecto, en un proceso de acoso laboral, cuando generalmente las conductas constitutivas de acoso cuentan con poca documentación, el valor de los testigos, aunque sean circunstanciales, aumenta, amén que es notoria la escasez de prueba y el Juez en su tarea de desentrañar la verdad, está en la obligación de auscultar rigurosamente todas las pruebas que le permitan siquiera avistar la configuración de una de las conductas que configure el acoso laboral. En este tipo de procesos, es más marcado el carácter tuitivo que debe tener la labor judicial, amén que también, son más evidentes las desproporciones en la relación de trabajador con su empleador.

La valoración que haga el juzgador, además, implica la libertad de obtener el convencimiento de un determinado medio de prueba o bien de hacerlo del haz probatorio que obre en el infolio.

En el caso puntual, se tiene que además de la variedad de la prueba documental que se trajo por los contrincantes procesales, se escucharon las declaraciones de Luis Eduardo Fajardo Burbano, Sonia Edith Álvarez Chávez, Elsy del Rosario Toro y Lucelly Rodríguez Monje. También se escuchó el interrogatorio de parte absuelto por ambas partes, siendo del caso mencionar que la figura del “autointerrogatorio de parte” que la Jueza a-quo autorizó en el presente caso a la demandante, no tiene asidero jurídico alguno, pues la mera supresión de la frase “cualquiera de las partes podrá pedir la citación de la contraria”, que contenía el canon 203 del CPC, no habilita a que la misma parte se llame a declarar, porque la finalidad de la declaración de parte fue, es y sigue siendo provocar la confesión del otro, por lo que carece de toda lógica que se convoque la parte a sí misma. Sobre el tema se puede citar el reciente artículo de Ramiro Bejarano en el periódico especializado Ámbito jurídico (<https://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/Civil-y-Familia/la-parte-no-puede-pedir-su-propia-declaracion>).

Pues bien, escuchados y sopesados los testigos, los interrogatorios de parte y verificadas las pruebas documentales, se observan las siguientes conductas de la sociedad demandada. Lo primero es que la demandante estaba contratada como representante comercial con la sociedad demandada, mediante contrato de trabajo indefinido suscrito en el mes de agosto del año 2010 –fl. 64- acto complementado con el otro sí de la misma fecha –fl. 62-. Tal cargo se siguió desempeñando por la actora para los años 2013 y 2014, como consta con las certificaciones laborales expedidas por el mismo empleador, visibles a folios 69 y 70. Se tiene que para el año 2015, ante la nueva administración de la compañía, aspecto aceptado por el representante legal de la sociedad demandada, por políticas empresariales, se agrupó bajo una misma denominación y con un único manual de funciones, los cargos de representante comercial y de visitador médico, manual que se observa a folios 559 y ss. del proceso, el cual fue rehusado por la demandante, como se observa a folios 99 y ss, aduciendo que se trataba de una modificación unilateral de las condiciones de trabajo, además de ser un cambio material –no meramente formal-, pues se adosaron una serie de funciones que afectaban el desarrollo de la labor y sin que se vea una mejora salarial por las modificaciones antes anotadas. En dicho documento, además, la demandante señaló otras situaciones que afectaban el desarrollo de la labor, como la imposición de cuotas de imposible cumplimiento. Con posterioridad a dicha manifestación de inconformidad por parte de la actora –acaecida el 25 de julio de 2016- la empresa le comunicó un traslado de lugar de trabajo –el 02 de agosto del mismo año- como se observa a folios 72, exigiéndole que el 08 de agosto se presentara a laborar en la ciudad de Montería. Para llegar a tal conclusión, la empresa señala una serie de situaciones que titula faltas graves, puntualmente indica que han existido cuatro requerimientos para mejorar el rendimiento laboral, todos indicados al incumplimiento de las metas fijadas, faltas que consideró graves, además refiere dicho documento varias inconformidades que la demandante expresó, entre las cuales está la alegada frente al manual de funciones, lo que los habilitaría para terminar el contrato de trabajo, más sin embargo la reinstalan en la mencionada ciudad. A tal traslado, la trabajadora expuso una serie de situaciones que lo hacían inviable, desde su punto de vista, tal como se observa a folios 75 y siguientes. Con posterioridad a esto sobrevinieron las quejas ante el Ministerio de Trabajo –fls. 86 y ss- y la querja ante el Comité de convivencia por los mismos hechos –fls. 143 y ss- y tres sanciones disciplinarias, la primera por ocho (8) días fl. 137, la segunda por dos meses fl. 149 y ss y la tercera por otros dos meses fls. 210 y ss. y finalmente la terminación del contrato de trabajo -fl. 346-. También esta confesado por la empresa demandada al contestar la demanda que las funciones de visita médica efectivamente correspondían a 120 en el mes, debiendo además efectuar 120 visitas comerciales en el mismo período.

El artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, enuncia en sus literal i) lo siguiente:

*“Art. 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:*

*(…)*

*i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa”*

Por su parte el artículo 8º literal d) ibídem, establece:

*“Art. 8º Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:*

*(…)*

*d) 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”*.

Pues bien, encuentra la Sala que todas las situaciones descritas párrafos atrás, sí configuran conductas de acoso laboral por parte de Anglopharma S.A. a su ex trabajadora. En efecto, como se aceptó por el representante legal de la sociedad demanda al momento de absolver el interrogatorio de parte, se tiene que por las políticas de restructuración de la empresa, se empezaron a enfocar más en el sector comercial que en el institucional, por lo que la demandante debió entregar sus clientes institucionales, además, rediseñaron las zonas, fijando un representante de ventas en cada ciudad capital. Estas modificaciones, que si bien constituyen un proceso interno y legal de las empresas, se adelantaron de una forma completamente unilateral, impositiva y desconociendo el carácter consensual del contrato de trabajo, además, se impusieron sin ningún tipo de reparo en la falta de capacitación que tenía la actora para el ejercicio de esa nueva labor –visitadora médica- que implica un trato directo con profesionales médicos y especialistas, lo que sin duda requiere una capacitación, por lo menos, en terminología médica y conocimientos básicos en medicina. Y ante las sugerencias que la demandante presentó a estas situaciones, la decisión del empleador no fue estudiar y verificar si era necesario realizar alguna adaptación o modificación, sino que optó de manera “express” a trasladar a la demandante, señalando claramente que lo hacía por las múltiples manifestaciones de inconformidad que había presentado la demandante con las nuevas funciones y con la nueva carga laboral, tal como se lee en el documento visible a folio 72, constituyendo prácticamente una confesión de que el traslado a un lugar tan distante de la sede de trabajo de la actora, se hacía como una represalia por no acatar a rajatabla las imposiciones del empleador, configurándose claramente la conducta contenida en el literal i); pero no contenta la empresa con ella y ante la renuencia de la demandante a trasladarse y el fuero de estabilidad laboral que arropó a la actora con la presentación de las quejas de acoso laboral, decidió sancionarla tres veces por no presentarse en la ciudad de Montería, por un lapso de 4 meses y 8 días y una vez venció el período establecido como garantía foral procedió a despedirla, alegando una justa causa. Hechos todos estos que surgen claramente de las pruebas obrantes en el proceso, especialmente de las confesiones de la demandada, tanto al contestar la demanda, como en el interrogatorio vertido por el representante legal de la misma, y ratificadas por los múltiples documentos y las versiones brindadas por los testigos, quienes si bien no estaban presentes físicamente en la ciudad de Pereira, al ser también trabajadoras de la empresa y verse sometidas a la misma situación laboral, son buena fuente de conocimiento de tales hechos. Al margen de lo anterior, acreditados los hechos que objetivamente configuran una conducta de acoso laboral, es carga del empleador o del señalado acosador, acreditar que la misma no es constitutiva de acoso laboral, pues el artículo 7º es claro en indicar que, en las conductas allí enlistadas, se presume el acoso laboral, lo que implica que la carga de la prueba se invierte y es el señalado de cometerlo, quien debe desvirtuar tal presunción, lo que en este caso puntual se echa de menos, pues en realidad Anglopharma no acreditó que las nuevas funciones y las cuotas y obligaciones fijadas, no obedecieran a cambios bruscos sino que se debían a una planificación empresarial objetiva. Tampoco se demostró por parte de Anglopharma que el traslado de la demandante a la ciudad de Montería era fruto de un análisis consensuado de las necesidades de la empresa y sopesada con la situación personal, familiar y económica de la trabajadora, antes bien, se admite, como ya se dijo, que el mismo obedeció a las constantes manifestaciones de inconformidad de la actora, esto es, dicho en otros términos, una represalia.

Por lo tanto, insiste la Sala, la conclusión de primera instancia es acertada y obedece a una atinada valoración probatoria y un alcance correcto a las pruebas testimoniales practicadas.

**3. Sanciones al acoso laboral.**

El artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 establece cuál es el tratamiento sancionatorio que se debe dar al acoso laboral, indicando, en lo pertinente y aplicable al caso puntual, lo siguiente:

*“ARTÍCULO 10. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:*

*(…)*

*2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.*

*3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.*

*(…)”.*

Pertinente resulta indicar que fue claro el legislador en establecer que el acoso laboral es un conducta que afecta el entorno laboral y, como tal, es merecedora de sanciones, algunas de las cuales también conllevan la indemnización de los perjuicios al trabajador, lo que implica que las consecuencias de encontrar a un empleador o a una persona, como responsable de acoso laboral, debe ser penado con las consecuencias taxativas que se señalan en la ley.

Se hace esta breve introducción, amén que la parte actora persigue en su recurso de apelación que se consideren circunstancias especiales y adicionales al numeral 2º del artículo 10 citado, puesto que la relación laboral no finalizó por renuncia de la demandante o abandono del cargo, sino por decisión de la parte empleadora, bajo la existencia de una justa causa.

Pues bien, debe decirse que la sanción impuesta por el legislador por la terminación del contrato de trabajo, fruto de las conductas de acoso laboral, en principio, no podría aplicarse a la demandante pues ella no renunció o abandonó el cargo como, lo dijo la Jueza. Mas sin embargo, tal interpretación de la norma, resulta a todas luces corta frente a la realidad social y la situación que mediante la Ley se pretende conjurar. En efecto, la Ley 1010 de 2006, busca la prevención, corrección y sanción del acoso laboral, lo que necesariamente implica que, cuando se observe la comisión de conductas constitutivas de acoso laboral, las mismas deben penarse, conforme al artículo 10 citado. Y no solamente, puede entenderse que la sanción señalada en el ordinal 2º de la norma, se aplica cuando hay renuncia o abandono del cargo inducida por los actos de acoso laboral (despido indirecto), sino que es forzoso colegir que también cuando amparado en esos mismos hechos constitutivos de acoso laboral, se trata de justificar un despido por el empleador. Si bien la norma no contempla esa hipótesis y exige una actividad del trabajador, no puede limitarse su radio de acción únicamente a pensar el despido indirecto, pues ello desconocería la teleología de la norma –prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral-, y se cohonestaría la comisión de este tipo de conductas por el empleador, pues se verían amparados por esta interpretación. También, tal interpretación, desconoce la dualidad de finalidades que tiene una sanción, que son de un lado, castigar la comisión de una conducta que trasgreda el ordenamiento normativo y por otro desestimular la repetición de tal conducta, tanto por quien la cometió, como por los demás miembros de la sociedad. Por ello, se insiste, la interpretación del numeral 2º del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, necesariamente debe ser amplia, entendiendo que se sanciona tanto el despido indirecto (renuncia del trabajador o abandono del cargo), como el despido directo que se observe injustificado por las mismas conductas de acoso laboral.

Y es que en realidad, las circunstancias que resalta el recurrente, en verdad tienen peso al momento de ponderar la situación de la actora, amén su calidad de madre cabeza de familia, que los deponentes relataron claramente, que tiene a cargo no solo el sostenimiento propio, sino el de su hija menor y de sus progenitores, por lo que exigirle la renuncia de su trabajo, sería tanto como pedirle que se sometiera ella y su núcleo familiar a condiciones completamente contrarias a la dignidad humana, razón más que suficiente para que la señora Puentes Ramírez se viera obligada a mantenerse en su puesto de trabajo, a pesar de las adversidades a las que fue sometida por su empleador.

Por lo tanto, se insiste, por vía interpretativa, se ampliara el espectro de la sanción contenido en el numeral 2º del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 y se declarara que el despido infligido por Anglopharma S.A. a la demandante es injustificado y se deberá penar conforme a las reglas del artículo 64 del CL, como más adelante se concretará.

Dígase frente a las indemnizaciones perseguidas por la demandante, diferentes a la reglada en el canon 64 del CL, esto es el perjuicio material en su concepto de lucro cesante consolidado y el perjuicio moral, se tiene que los mismos ya están fuera de debate ante la prosperidad parcial de la excepción previa de la indebida acumulación de pretensiones, por lo que se abstendrá la Sala de hacer mayores consideraciones al respecto.

Para tasar el monto de la indemnización, se tomará el salario tenido en cuenta por la sociedad demandada al momento de tasar la liquidación final del contrato de trabajo (fl. 371) esto es $900.000 y como extremos del 17 de agosto de 2010 al 13 de marzo de 2017, conforme a lo indicado en el mismo documento. La indemnización tarifada del artículo 64 del CL se sintetiza en el siguiente cuadro:



Así las cosas, la indemnización equivale a $4.424.333,33, suma que deberá indexarse al momento del pago.

En cuanto a la sanción contenida en el ordinal 3º del canon 10 de la obra plurimencionada, ha de decirse que si bien el asunto no fue objeto de apelación, directamente por parte de la demandante, como el fundamento de la a-quo para negarlo fue la no imposición de condena a la trabajadora y acá se derruye tal decisión, pues la sanción emerge como una consecuencia de la revocatoria y, además, que la Jueza a-quo erró al abstenerse de imponerla, amén que se trata de una sanción autónoma, que no requiere más que la configuración de una conducta constitutiva de acoso laboral para imponerse, incluso pudiendo concurrir con otras sanciones enlistadas en la norma.

Tal norma establece que la sanción va de dos a diez salarios mínimos legales mensuales vigentes, debiendo el juzgador fijar el monto en atención a la existencia de conductas atenuantes y agravantes (arts. 3º y 4º de la Ley 1010 de 2006) y a la gravedad de la conducta desplegada y la actitud asumida frente a ella. Atendiendo todas esas circunstancias, especialmente que la empresa adoptó similares comportamientos frente a otras tres empleadas y atendiendo a que trató de ocultar en los resquicios legales su actuación, estima la Sala que la sanción que le cabe a la sociedad Anglopharma S.A. es de 8 salarios mínimos legales mensuales vigentes para el año 2017, los cuales se deberán cancelar a órdenes del Consejo Superior de la Judicatura, a quien se le comunicará tal sanción, para los fines pertinentes.

Frente a las excepciones propuestas por la parte demandada, se declararán no probadas, de conformidad con lo dicho en las consideraciones. Puntualmente, respecto al tema de la caducidad, ha de decirse que no ha trascurrido el lapso de 6 meses desde el último acto constitutivo de acoso laboral –el despido- pues este ocurrió el 13 de marzo de 2017 y la demanda se incoó el 09 de abril de 2017.

Así las cosas, desatados los problemas jurídicos planteados por las partes, se mantendrá la decisión adoptada en primera instancia en lo tocante a las excepciones previas, revocándose parcialmente la sentencia, en el sentido de negar las pretensiones indemnizatorias de la demanda y a no imponer condena en costas al demandado.

En cuanto a las costas procesales, se tiene que en esta instancia, tanto por la improsperidad de los recursos planteados por la empresa frente a la decisión de excepciones previas y la sentencia y por la prosperidad parcial del recurso de apelación de la parte actora, se impondrán las mismas a cargo de la parte demandada.

En mérito de lo expuesto, el ***H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Laboral,*** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

***FALLA***

***1. Revocar parcialmente*** la providencia dictada por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, en audiencia celebrada el 11 de septiembre de 2017, y en su lugar declarar probada parcialmente la excepción de indebida acumulación de pretensiones, dejando por fuera del debate los pedidos de indemnización de perjuicios morales y de perjuicios materiales y continuando el trámite únicamente frente a la pretensión indemnizatoria de que trata el canon 10 #2 de la Ley 1010 de 2006 en concordancia con el canon 64 del CL. Se confirma la decisión frente a la demás excepciones previas, propuestas por la sociedad demandada.

***2. Revocar los numerales segundo, tercero y cuarto*** dela sentencia dictada por el mismo Despacho el 12 de septiembre de 2017, en el proceso especial de acoso laboral de la referencia y en su lugar:

“**SEGUNDO: CONDENAR** a la sociedad **ANGLOPHARMA S.A.** a pagar a la señora **MARY LUZ PUENTES RAMÍREZ** las siguientes sumas de dinero:

- **CUATRO MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES, CON TREINTA Y TRES CENTAVOS ($4.248.333,33)** por concepto de la indemnización por el despido sin justa causa, suma que deberá indexarse al momento del pago”.

**TERCERO: SANCIONAR** a la sociedad **ANGLOPHARMA S.A.** con multa de **OCHO (8) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES PARA EL AÑO 2017** a favor del Consejo Superior de la Judicatura, por haber incurrido en conductas constitutivas de acoso laboral. Se informará a la beneficiaria de esta multa para lo de su cargo.

**CUARTO: DECLARAR NO PROBADAS** las excepciones de la parte demandada.

**QUINTO: CONDENAR** a la sociedad demandada a pagar las costas del proceso a favor de la demandante”.

**3. Confirmar** la sentencia apelada en todo lo demás.

**4.** Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor de la demandante.

***NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE.***

La anterior decisión queda notificada en estrados.

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

**OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA ANA LUCIA CAICEDO CALDERON**

 Magistrada Magistrada