



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL2038-2025

Radicación n.º 70001-31-05-003-2015-00630-01

Acta 33

Bogotá D. C. diez (10) de septiembre de dos mil veinticinco (2025)

La Corte decide el recurso de casación que **FELGUERA IHI SA SUCURSAL COLOMBIA** interpuso contra la sentencia que la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo profirió el 22 de marzo de 2023, en el proceso ordinario que **JULIO ENRIQUE OLASCOAGA NAVARRO** adelanta en su contra.

I. ANTECEDENTES

El actor inició un proceso ordinario laboral con el fin de que se declarara la ineficacia del despido efectuado el 1.º de diciembre de 2014, por haberse producido dentro de los seis meses siguientes a la denuncia de acoso laboral que formuló «*contra [los] trabajadores y/o asesores de la empresa demandada*», conforme a lo previsto en el numeral 1.º del artículo 11 y demás disposiciones concordantes de la Ley

1010 de 2006. Igualmente, solicitó que se reconociera la terminación anticipada del vínculo, en tanto no se había ejecutado el 60 % de la obra o labor contratada, lo que vulneró el parágrafo primero de la cláusula novena del contrato de trabajo y el otrosí suscrito con la empresa el 10 de octubre de 2014.

En consecuencia, solicitó que se condenara a la parte convocada al pago de la indemnización por los perjuicios por daño emergente y lucro cesante derivados del incumplimiento de lo pactado, así como de una suma equivalente a seis meses de salario, conforme al promedio devengado durante la ejecución del vínculo laboral. También reclamó la asignación dejada de percibir desde la fecha de despido hasta la culminación de la obra o labor de «*montaje y soldadura de la cubierta inferior del techo del TK-0105*» contratado por Ecopetrol.

Adicionalmente, peticionó el pago de la diferencia correspondiente al bono por la cantidad de labores ejecutadas, conforme a los pactos convencionales suscritos con el sindicato; la suma diaria de \$11.422 por concepto de auxilio de alimentación no suministrado, según lo previsto en la cláusula octava del convenio; la diferencia en la liquidación de las prestaciones sociales por no haberse incluido los factores salariales extralegales; la diferencia de los porcentajes dejados de consignar por aportes a pensión y «*al fondo de cesantías*»; la indexación de las sumas adeudadas; los intereses moratorios; la sanción moratoria

por el no pago oportuno de las prestaciones; lo que resultara *extra o ultra petita* y las costas del proceso.

Como sustento de sus pretensiones, expuso que prestó servicios para la demandada en virtud de un contrato de trabajo por duración de la obra, celebrado desde el 11 de agosto hasta el 2 de diciembre de 2014, cuyo objeto consistía en la ejecución hasta el 50 % del montaje de la estructura provisional del techo del TK-0105, correspondiente al contrato n.º 8000000243 suscrito por Ecopetrol SA y la demandada.

Indicó que, durante la ejecución del contrato, la trabajadora social de la accionada lo «*intimidó y amenazó*» en repetidas ocasiones frente a sus compañeros, al advertirle que sería despedido porque su labor era de «*mala calidad*», que ya se tenía a su reemplazo, y que su contrato finalizaría el 18 de noviembre de 2014. Tales manifestaciones, según señaló, le generaron un estado de «*incertidumbre, zozobra, desmotivación y alteración psicológica*».

Añadió que fue víctima de «*persecuciones, maltratos, intimidaciones, agresiones verbales, injurias, y acoso laboral*» por parte de la empresa demandada y de Gabriel Flórez Anaya. También manifestó que se le exigía de manera injustificada continuar realizando labores de «*soldadura*», sin que dicha actividad adicional fuera reconocida mediante el bono de producción.

Sostuvo que, «*en noviembre de 2014*», presentó una

queja ante el Comité de Convivencia Laboral, el COPASST y el Ministerio de Trabajo; sin embargo, durante ese periodo, la demandada lo presionó para que renunciara, hasta que finalmente fue despedido el 2 de diciembre del mismo año.

Relató que, en audiencia celebrada el 15 de diciembre de 2014, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Santiago de Tolú, el apoderado de la parte convocada manifestó que la empresa había activado los mecanismos de prevención a través del Comité de Convivencia Laboral, como resultado de lo cual se suscribió un acta en la que las partes se comprometieron a dejar atrás los malos tratos y las amenazas de despido. No obstante, aclaró que frente a Gabriel Flórez Anaya no se agotaron los procedimientos de prevención de acoso laboral.

Afirmó que, tras laborar hasta las 12:00 p. m., fue despedido con fundamento en la supuesta culminación de la obra para la cual había sido contratado, la cual, según la empresa, finalizaba el 1.º de diciembre de 2014. Señaló que ese mismo día, la parte convocada le ofreció la suma de \$850.000 a título de bono de producción, monto que se negó a recibir por considerar que debía ser superior (f.ºs 2 a 12 del c. del juzgado).

Al dar respuesta a la demanda, Felguera IHI SA Sucursal Colombia, se opuso a las pretensiones formuladas en su contra. De sus presupuestos fácticos, aceptó la existencia del contrato de trabajo, el otrosí pactado por duración de la obra, y los extremos temporales de la relación.

Aclaró que los hechos objeto de la queja por acoso laboral presentada por el demandante ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa no fueron verificados; no obstante, la trabajadora Ana Cecilia Ardila asumió el compromiso de evitar cualquier conducta que pudiera interpretarse como acoso.

Asimismo, sostuvo que, incluso en caso de haberse producido los hechos alegados, cualquier acción derivada de los mismos se encontraba caducada, conforme al artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, que establece un término de seis meses para su ejercicio. Según indicó, los supuestos ocurrieron el 4 de noviembre de 2014 y, por tanto, la reclamación debió presentarse antes del 4 de mayo de 2015.

En relación con el contrato, sostuvo que este finalizó una vez se completó la obra convenida con el actor, la cual consistía en la ejecución de hasta el 60 % del montaje y soldadura de *«la cubierta inferior del techo TK-0105 para el contrato n.º 800000243»*.

En su defensa, propuso como excepciones previas: *«caducidad de la acción derivada de las conductas que se denuncian como constitutivas de acoso laboral»*, y de fondo las que denominó inexistencia de la obligación, y cobro de lo no debido, prescripción, caducidad de la acción derivada de las conductas que se denuncian como constitutivas de acoso laboral (f.ºs 56 a 60 del c. del Juzgado).

El 26 de abril de 2016, el Juzgado Tercero Laboral del

Circuito de Sincelejo dispuso que la excepción previa sería tramitada de fondo en la audiencia de trámite y juzgamiento (f.ºs 139 a 140 del c. del Juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 3 de agosto de 2017, el referido fallador de conocimiento absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas por el actor a quien le impuso costas (f.ºs 213 a 214 del c. del Juzgado).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación del demandante, mediante decisión del 22 de marzo de 2023, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo revocó la de primera instancia y resolvió (f.ºs 43 a 48 del c. del Tribunal):

A) (sic) DECLARAR que el demandante JULIO ENRIQUE OLASCOAGA NAVARRO al momento de la terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa empleadora FIFELGUERRA (sic) IHI S.A. SUCURSAL COLOMBIA el 1º de diciembre de 2014, era sujeto de protección de la garantía anti-retaliatoria de que trata el art. 11 de la ley (sic) 1010 de 2006. En consecuencia, DECLARAR la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo producida el 1º de diciembre de 2014, que existió entre el demandante JULIO ENRIQUE OLASCOAGA NAVARRO y la demandada FIFELGUERRA (sic) IHI S.A. SUCURSAL COLOMBIA.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada FIFELGUERRA (sic) IHI S.A. SUCURSAL COLOMBIA a reintegrar al demandante JULIO ENRIQUE OLASCOAGA NAVARRO, en el supuesto de encontrarse aun en ejecución la obra para la cual fue contratado.

TERCERO: CONDENAR a la demandada FIFELGUERRA (sic) IHI S.A. SUCURSAL COLOMBIA a pagar al demandante JULIO ENRIQUE OLASCOAGA NAVARRO, los salarios, prestaciones

sociales, vacaciones y demás prestaciones legales y extralegales dejadas de percibir desde la fecha de la desvinculación laboral hasta que se materialice el reintegro, o hasta la fecha de terminación total de la obra para la cual fue contratado el actor en caso de haberse terminado, para lo cual deberá aportar la certificación de finalización de la obra.

CUARTO: CONDENAR a la demandada FIFELGUERRA (sic) IHI S.A. SUCURSAL COLOMBIA a pagar al demandante JULIO ENRIQUE OLASCOAGA NAVARRO indexación de las sumas dinerarias.

QUINTO: ABSOLVER a la demandada FIFELGUERRA (sic) IHI S.A. SUCURSAL COLOMBIA de las demás pretensiones dirigidas en su contra por parte del extremo actor; dada las razones esgrimidas en la parte motiva de esta providencia.

SEXTO: Costas a cargo de la parte vencida [...].

En lo que interesa a los fines del recurso extraordinario, señaló como problema a resolver si la demandada a través de alguno de sus funcionarios ejerció acoso laboral contra el actor y, en caso afirmativo, determinar si había lugar a acceder a las pretensiones derivadas de tal declaración.

Para ello, estableció como hechos no discutidos por las partes y demostrados, la existencia del contrato laboral desde el 11 de agosto hasta el 1.º de diciembre de 2014 fecha en la que culminó por decisión del empleador comunicada a partir del mismo día.

Acotó que, conforme a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral se define como una conducta persistente y demostrable ejercida sobre un 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.

A su vez, recordó que los numerales 1.º a 6.º de la misma ley establecen de forma taxativa las modalidades de acoso laboral, así: «i) *maltrato laboral*, ii) *persecución laboral*, iii) *discriminación laboral*, iv) *entorpecimiento laboral*, v) *inequidad laboral* y, vi) *desprotección laboral*».

Precisó que el artículo 7.º de la Ley 1010 de 2006 consagra una presunción de acoso laboral, la cual se activa a partir de la comprobación de algunas conductas descritas en el artículo 2.º *ibidem*. Con todo, advirtió que dicha presunción no releva al quejoso de toda la carga procesal de demostrar los hechos constitutivos de acoso, pues «*necesariamente debe en estos casos acreditarse la conducta realizada a efectos de dar aplicación a las prerrogativas que se contemplan por retaliación, entre ellas, dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral*». En apoyo, citó la sentencia CSJ SL4313-2021.

Adujo que no toda exigencia o llamado de atención puede calificarse como acoso laboral, motivo por el cual el artículo 8.º *ibidem* indica qué conductas no constituyen dicha figura. En ese sentido, corresponde a la autoridad administrativa o el operador judicial verificar, en primer lugar, la comisión de la conducta y, luego, determinar si se enmarca en las descritas en los artículos 7.º y 8.º de la misma normativa.

De igual forma, señaló que el artículo 6.º de la referida ley define taxativamente los sujetos activos de las conductas de acoso laboral, y que el párrafo único establece que solo son sancionables *«aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral»*.

Por tanto, solo podrá hacerse referencia al acoso laboral cuando se incurra en las conductas descritas en la preceptiva aludida, siempre que *«los sujetos activos y pasivos, hagan parte de una misma relación de trabajo»*, por lo que la participación de una persona que sea ajena al vínculo *«como contratistas o asesores externos»*, derruye la comisión de acoso laboral.

En el caso concreto, el Tribunal advirtió que en el expediente reposaban la queja presentada por el actor el *«12 (sic) de noviembre de 2014»* contra la señora Ana Cecilia Ardila y Gabriel Flórez, así como el acta de no conciliación del 15 de diciembre de ese año, en la que se adoptaron unos compromisos de poner en marcha mecanismos de prevención de acoso y cese de malos tratos, así como la alusión del representante de la accionada sobre el hecho de que Gabriel Flórez no era funcionario de la empresa.

No obstante, de tales documentos no se desprendía *de «manera diáfana la comisión de conductas de acoso laboral por parte de funcionarios de la demandada»*, comoquiera que se trataba únicamente de la queja por parte del actor y de un documento suscrito entre las partes que da cuenta del

fracaso de la audiencia de conciliación ante el inspector de trabajo.

Aclaró que si bien se podría afirmar *prima facie* que la manifestación hecha por el representante de la sociedad convocada respecto a quién suscribió el acta ante el Comité de Convivencia Laboral para que cesaran los malos tratos y amenazas, constituye plena prueba de haberse incurrido en tales conductas, lo cierto es que no *«podía perderse de vista que las manifestaciones hechas por las partes en audiencia de conciliación no constituyen una confesión o prueba en su contra, por lo que no era dable dar por probadas conductas de acoso laboral a partir de las manifestaciones del empleador»* ante el ministerio.

Con relación a la prueba testimonial, destacó la declaración de Cristian Ladeuth Suárez, compañero del accionante, quien manifestó que Gabriel Flórez se desempeñaba como director de la obra en la empresa, portaba camiseta con el distintivo de esta y dirigía tratos degradantes al demandante, a quien descalificaba frente a los demás, expresándole que *«su trabajo no servía y que se dedicara a otra cosa que no era lo suyo»*. Agregó que, tras la terminación del vínculo laboral del actor, la obra continuó, incluidas las labores de soldadura. Este testigo insistió en que Gabriel Flórez era funcionario de la empresa porque *«era quien mandaba»*.

Respecto de Sidney Meyer Álvarez, deponente de la empresa, corroboró que se llevó a cabo conciliación entre el

accionante y Ana Ardila ante el Comité de Convivencia, en el que se les hizo un llamado al respeto, sin que se tuvieran probadas las conductas de acoso, y que después del acta suscrita no se presentaron más quejas. En cuanto a Gabriel Flórez precisó que era asesor externo y tenía una empresa que suministraba equipos a Felguera.

Por su parte, Román de Jesús Villalobos Barrios declaró que a Gabriel Flórez lo apodaban «*el diablo*» y que trataba de forma denigrante al actor y a los demás trabajadores de la obra, conducta que, según afirmó, obedecía a que ostentaba una posición de jerarquía en la sociedad, pues era propietario de las máquinas utilizadas en la labor y también suministraba la dotación. Añadió que, el trato irrespetuoso continuó después de la querella y que, tras la finalización del vínculo laboral del accionante, las actividades de soldadura en la obra continuaron.

En ese contexto, concluyó que no se encontraba acreditada una conducta de acoso laboral por parte de la trabajadora social de la empresa, toda vez que los testigos convocados por el accionante afirmaron no conocer la relación existente entre ambos.

Sin embargo, sí se encontraba demostrado un «*trato denigrante y ofensivo*» por parte de Gabriel Flórez Anaya hacia el demandante y otros trabajadores de la obra, el cual incluyó «*amenazas de despido, palabras soeces y descalificación del desempeño laboral de manera abierta delante de los demás operadores*».

En cuanto a la calidad con la que actuaba dicho individuo, concluyó que *«sí hacía parte de la relación laboral, como quiera que ejercía una jerarquía delante de los demás trabajadores, utilizaba uniforme con distintivos de la empresa [...] y era la persona encargada de hacer las pruebas de desempeño y experiencia a los trabajadores antes de vincularlos laboralmente»* y, adicionalmente, era quien suministraba la dotación.

Precisó que, si bien con la demanda no se allegó prueba documental que acreditara que el señalado era funcionario de la empresa convocada, ello no constituía una *«falencia probatoria por parte de la activa, en tanto, atribuirle la carga de arrimar una certificación laboral o copia del contrato de trabajo del funcionario, resulta una carga desproporcionada para el actor, por no estar a su alcance a acceder a las mismas»*.

Igualmente, adujo lo siguiente:

[...] que quien sí estaba en la posición de probar documentalmente la calidad con la que actuaba el señor Flórez Anaya era la empresa demandada, quien afirmó que era un asesor externo que no hacía parte de la planta de personal. Sin embargo, no arrimó al expediente documento alguno que diera cuenta de la supuesta relación comercial, con el que el a quo pudiese establecer que efectivamente se trató de un tercero ajeno a la relación laboral.

Por lo expuesto, el *ad quem* concluyó que la parte demandada no desvirtuó lo afirmado por los testigos, en cuanto a que Gabriel Flórez Anaya era *«funcionario con alta jerarquía dentro de la empresa»*. De modo que al haberse evidenciado que se desplegaron conductas constitutivas de

acoso laboral y que *«el sujeto activo hace parte de la empresa empleadora, que además ostentaba una alta jerarquía frente a los trabajadores»*, era palmario que hubo acoso laboral contra el demandante, el cual continuó incluso con posterioridad al compromiso adoptado por las partes ante el Comité de Convivencia Laboral el *«11 de noviembre de 2014»*.

Sobre la adecuación jurídica de las conductas descritas por los testigos —en particular, que Gabriel Flórez Anaya refería palabras soeces, descalificaba el desempeño del actor frente a los demás trabajadores y lo amenazaba—, consideró que tales comportamientos se enmarcaban en las causales previstas en los literales b), c) y d) del artículo 7.º de la Ley 1010 de 2006, así como en las modalidades de maltrato y persecución laboral establecidas en los numerales 1.º y 2.º de la misma disposición.

En lo que concierne al tipo de sujeto activo de acoso laboral de Gabriel Flórez, acotó que se trataba de una persona natural que fungía como *«supervisor con posición de dirección y mando dentro de la empresa, lo que claramente se ajusta a lo establecido en el primer inciso del art. 6.º de la ley en comento»*.

A su vez, sostuvo que se presentó una concurrencia de conductas y modalidades de acoso, y que la posición del agresor dentro de la empresa correspondía a un *«rol de dirección y mando»*, lo que permitía advertir la configuración de las causales de agravación previstas en los literales b) y f) del artículo 4.º de la Ley 1010 de 2006.

En síntesis, bajo las premisas analizadas, infirió que el actor «*era sujeto de protección de la garantía contra actitudes retaliadoras*» de que trata el numeral 1.º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, por lo que, el trabajador no podía ser desvinculado dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la querella. En consecuencia, el despido era ineficaz, puesto que se llevó a cabo menos de un mes después de que se elevara, sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo.

Aclaró que la demandada anotó que el rompimiento del vínculo laboral del 1.º de diciembre de 2014, obedeció a la terminación de la obra para la cual fue contratado; sin embargo, esa afirmación fue desvirtuada conforme lo expresado por los testigos quienes indicaron que después de la desvinculación, las «*labores de soldadura*» continuaron con normalidad.

Resaltó que no era admisible concluir que el demandante presentó la querella por acoso laboral con posterioridad a la terminación del contrato, por cuanto el *a quo* desconoció que la queja fue radicada ante el Comité de Convivencia Laboral el «12 (sic) *de noviembre de 2014*». Desde esa fecha debía iniciarse el cómputo del término de protección de seis (6) meses previstos en la ley, siendo que el contrato finalizó el 1.º de diciembre del mismo año, es decir, menos de un mes después de dicha radicación.

Precisó que, conforme al numeral 1.º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, «*hace referencia a la autoridad*

administrativa, judicial o ente de control competente», y no señala que para que opere la medida de protección, la queja se deba presentar ante «una autoridad administrativa, judicial o un ente de control competente, sino que sea uno de estos organismos los que encuentre probado el acoso laboral».

Puntualizó que la protección anti-represalia opera incluso *«cuando el querellante presenta la queja por acoso laboral ante el Comité de Convivencia de la empresa, y la conducta se llegare a comprobar posteriormente ante un funcionario externo como el inspector del Trabajo, juez laboral o Ministerio público»*, como acontece en el caso en cuanto halló demostradas las conductas.

En consecuencia, declaró que, al momento de la terminación del vínculo laboral, el actor se encontraba amparado por una especial protección derivada de la normativa aplicable, razón por la cual procedía declarar la ineficacia del despido y disponer su reintegro, bajo el supuesto de que la obra para la cual fue contratado aún se encuentre vigente, junto con el pago de todos los créditos laborales causados hasta su efectiva reincorporación.

En caso de haberse culminado, refirió que la pasiva debía pagar los salarios y los aportes al sistema general de seguridad social causados desde la desvinculación hasta la fecha de terminación de la obra.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso de casación lo interpuso la demandada, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pretende que la Corte «*case parcialmente*» la sentencia impugnada en relación con las declaraciones y condenas impartidas en los numerales primero, segundo, tercero y cuarto, en cuanto a la declaración del actor como sujeto de especial garantía foral al momento de la terminación de su relación laboral y la condena impuesta sobre salarios, prestaciones sociales y demás prestaciones dejadas de percibir y, en sede instancia, confirme en su integridad la sentencia de primer grado.

Con tal propósito formula un cargo, que no es objeto de réplica.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, artículo 45 del Código Sustantivo de Trabajo, en concordancia con los artículos 127, 189, 192 y 306 *ibidem*, así como el artículo 29 de la Constitución Política, en relación con los artículos 61 y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, estas últimas como violación medio.

Refiere que la infracción legal enunciada fue producto de los siguientes errores manifiestos de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que el señor Julio Enrique Olascoaga Navarro suscribió un contrato por obra o labor el día 11 de agosto de 2014, para el cargo de soldador 1A, pactándose que la labor sería “hasta por lo menos el 50% del avance de la actividad de montaje de la estructura provisional del techo TK.01105 en la ejecución del contrato 8000000243”, la cual fue modificada mediante otrosí del 10 de octubre de 2014 en el que se acordó que la obra (sic) consistiría en hasta por lo menos el 60% del avance de montaje indicado, lo que quiere decir que NO fue contratado por el 100% de la obra.
2. No dar demostrado, estándolo, que el 60% de la obra para la cual fue contratado el actor conforme al otrosí suscrito el 10 de octubre de 2014, finalizó de manera efectiva el 1º de diciembre de 2014, tal como se evidencia en el ítem 168 del informe de avance de obra suscrito con ECOPETROL.
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que se presentó un acoso laboral por parte del señor Gabriel Flórez Anaya en contra del demandante, cuando el primero nunca estuvo ni ha estado vinculado laboralmente en FELGUERA.
4. No dar por demostrado, estándolo, que resulta fáctica y jurídicamente imposible que se predicara un acoso laboral en contra del demandante por parte de un tercero que jamás suscribió contrato de trabajo con FELGUERA.
5. No dar por demostrado, estándolo, que en todo caso no existía un fuero por haber presentado una queja de acoso laboral, dado que la misma había sido resuelta por el Comité de Convivencia Laboral de Felguera, y la denuncia que presentó ante el Ministerio del Trabajo fue posterior a la finalización de la relación laboral.

Menciona que los anteriores yerros fácticos se cometieron como consecuencia de la apreciación errónea del:

1. Contrato de trabajo suscrito el día 11 de agosto de 2014 con el demandante.
2. Otrosí de fecha 10 de octubre de 2014.
3. Liquidación final de acreencias laborales.
4. Informe de avance de obra del 1 de diciembre de 2014.
5. Acta de Comité de Convivencia Laboral del 11 de noviembre de 2014.
6. Queja de acoso laboral presentada por el actor.
7. Acta de no conciliación.

TESTIMONIOS

1. Cristian Ladeuth Suárez.

2. Román de Jesús Villalobos.

Aunque no se desconoce que la prueba testimonial no es calificada para ser atacada en el recurso extraordinario de casación, su denuncia resulta no solo viable sino indispensable cuando la misma esté íntimamente relacionada con una prueba calificada y además cuando sirve de soporte al fallo recurrido, presentándose las dos circunstancias en el caso sub judice. En efecto, en sentencia 16351 de octubre 18 de 2.001 M.P. Dr. Fernando Vásquez Botero esa [c]orporación expresó: “(...) En cuanto a la prueba testimonial debe anotarse que si bien ella no es calificada en casación laboral para estructurar errores de hecho, según se colige del artículo 7º de la Ley 16 de 1.969, también es cierto que cuando ella sirve de soporte al fallo recurrido, como sucede en éste caso, sí es imperativo acusarla como erróneamente apreciada, pues ello es lo que permite a la Corte que una vez demostrados los yerros fácticos con la que sí tiene esa connotación, entrar a estudiar tal elemento probatorio (...)”.

INTERROGATORIO DE PARTE:

Rendido por el representante legal de FELGUERA (sic). Ahora, y a pesar de que no se desconoce que el interrogatorio de parte no es una prueba calificada para ser atacada en el recurso extraordinario de casación, a menos que contenga una confesión, cierto es que su denuncia resulta no solo viable sino indispensable cuando la misma sirvió de soporte al fallo recurrido, presentándose dicha circunstancia en el *sub lite*.

En desarrollo de la acusación, la recurrente sostiene que la decisión adoptada por el Tribunal carece de fundamento, por cuanto se apoya en conclusiones fácticas inexistentes y no demostradas dentro del plenario. Asimismo, aduce que la Ley 1010 de 2006 en particular su artículo 1.º establece el objeto de la normativa y delimita su aplicación al contexto de una relación laboral, ya sea de naturaleza pública o privada, según lo previsto en el párrafo de dicha disposición.

En contraste con lo anterior, señala que el Tribunal incurre en un «*error protuberante y manifiesto*» al declarar la

existencia de conductas constitutivas de acoso laboral entre un asesor externo de Felguera y el actor, sin considerar que entre ambos no existía vínculo laboral ni relación de subordinación, por lo cual no podía predicarse la existencia de acoso laboral. Estima que tal conclusión es completamente errada, con base en las siguientes razones:

En materia probatoria, sostiene, rige el principio general según el cual quien alega un hecho del cual pretende derivar consecuencias jurídicas debe acreditarlo, salvo en los eventos de hechos notorios o afirmaciones y negaciones indefinidas, en los cuales la ley contempla la inversión de la carga probatoria (CSJ SC172-2020).

En consecuencia, afirma que no correspondía a la demandada acreditar la inexistencia de un contrato de trabajo con Gabriel Flórez Anaya, al tratarse de una negación indefinida. Por tanto, era el actor quien debía demostrar la existencia del vínculo, sin que en el expediente obre prueba alguna que acredite los elementos establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Resalta, además, que dicha pretensión no fue objeto de litigio ni de apelación, por lo que el Tribunal carecía de competencia para pronunciarse, conforme al artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Advierte que, aun si se aceptara hipotéticamente que el fallador podía pronunciarse sobre la existencia de una relación laboral entre Gabriel Flórez Anaya y la empresa convocada, las pruebas obrantes en el plenario descartan

dicha vinculación, dado que el representante legal de la convocada manifestó bajo la gravedad de juramento que Gabriel Flórez Anaya actuaba como asesor externo y era propietario de una empresa encargada de suministrar equipos.

De igual manera, añade que el testigo Román de Jesús Villalobos refirió que Flórez Anaya era dueño de las máquinas utilizadas en la obra, sin mencionar ni acreditar relación laboral con la empresa. Además, resalta que en el acta de no conciliación suscrita ante el Ministerio del Trabajo se dejó constancia expresa de que aquel no era trabajador de Felguera. De modo que de ningún elemento se deriva la existencia de un contrato laboral.

Sostiene que todo lo anterior acredita el error protuberante del colegiado, pero que, en todo caso, no se demostró ninguna conducta constitutiva de acoso laboral tal como se consignó en el acta de no conciliación, el acta emitida por el Comité de Convivencia Laboral de la empresa y la declaración rendida por Sidney Meyer Álvarez —testigo de la accionada—.

Agrega que no se configuran los elementos para predicar la protección foral por la presentación de la queja de acoso por las siguientes razones: i) esta fue presentada por el actor ante el Comité de Convivencia Laboral el «12 (sic) de noviembre de 2014» y versó sobre hechos atribuidos a la trabajadora Ana Cecilia Ardila y a supuestos tratos del señor Gabriel Flórez, pero resultó infundada, ya que no se acreditó

ninguna conducta constitutiva *per se* y mucho menos reiterada y repetitiva de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006; y ii) dicho órgano le dio trámite, y definió la suscripción de un acta de compromiso respecto de quienes eran trabajadores de Felguera, esto es, Ardila y el demandante, para evitar cualquier conducta que se interpretara como acoso, es decir, que el Comité precisó que no se acreditaron conductas de acoso, razón por la cual cerró el caso, sin perjuicio de los compromisos suscritos para velar por un ambiente sano de trabajo.

Acerca de la queja radicada ante el Ministerio del Trabajo —regional Santiago de Tolú—, indica que la empresa tuvo conocimiento de su existencia con posterioridad a la finalización de la relación laboral y que la diligencia correspondiente se llevó a cabo el 15 de diciembre de 2014, en la que se dejó constancia del trámite adelantado ante el Comité de Convivencia y tuvo solución efectiva. Por ende, afirma que el trámite fue extemporáneo, por lo que tampoco podría dar lugar a la existencia de acoso.

En todo caso, de no hallar razón en lo anterior, estima que la relación laboral finalizó debido a una causa objetiva que fue la culminación de la obra para la que el actor fue contratado; sin embargo, el Tribunal equivocadamente infirió que para la fecha en que se notificó la terminación del contrato, esto es, el 1.º de diciembre de 2014, la obra no había finiquitado.

Sostiene que tal como consta en el contrato de trabajo

y el otrosí suscribió un contrato de obra con el actor el 11 de agosto de 2014 y en su duración se pactó *«hasta por lo menos el 60 % del avance de la actividad de montaje y soldadura de la cubierta inferior del techo TK-105 en ejecución del contrato 8000000243»* y el 1.º de diciembre de ese año le notificó la terminación del vínculo, al superarse el 60 %, porcentaje que, afirma, equivalía a la duración pactada en el contrato. Dicha circunstancia, añade, se observa del documento de obra suscrito entre Ecopetrol y Felguera, aportado con la contestación de la demanda concretamente en el *ítem* 168.

Por tanto, puntualiza que el Tribunal desatendió la prueba documental que acreditaba el grado de avance de la obra, y basó su decisión en los testimonios rendidos en el proceso para concluir que *«las labores de soldadura continuaron con normalidad»*. En ese sentido, considera que el fallador determinó erradamente que la obra no había culminado al momento de la terminación del contrato, aunque para la fecha del despido, dicho avance alcanzaba el 85 %, de manera que la empresa podía válidamente finiquitarlo, pese a que las labores de soldadura continuaran respecto del 15 % restante, toda vez que el compromiso contractual no se extendía hasta el 100 % de ejecución.

VII. CONSIDERACIONES

Pese a la senda elegida por la censura, no se discute el supuesto que el Tribunal dio por demostrado y no discutido, relativo a que entre el 11 de agosto y el 1.º de diciembre de

2014, existió un contrato de trabajo entre las partes, que fue finalizado por decisión unilateral del empleador.

Se recuerda que, en lo esencial, el fallador, tras dar por acreditadas las conductas de acoso laboral, indicó que conforme al parágrafo del artículo 6.º de la Ley 1010 de 2006, solo son sancionables las conductas ocurridas en el «*ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral*». Bajo ese marco, concluyó que el agresor «*hacía parte de la relación laboral*», al ejercer funciones de «*jerarquía*» frente a los trabajadores y, en particular, respecto de la víctima.

Agregó que, aunque la demandada alegó que se trataba de un asesor externo, no aportó prueba que acreditara tal condición, de modo que no desvirtuó la presunción de acoso del artículo 7.º *ibidem* ni lo afirmado por los testigos sobre su rol de dirección y mando dentro de la empresa.

El eje central del reproche de la impugnante radica en la supuesta inexistencia de subordinación entre Gabriel Flórez Anaya y el actor, pues, a su juicio, no podía configurarse acoso laboral al tratarse de un asesor externo de la empresa. Además, sostiene que correspondía al demandante acreditar la existencia de dicho vínculo por tratarse de una negación indefinida y, que, en todo caso, el Tribunal no podía pronunciarse sobre ese aspecto por no haber sido objeto del litigio.

En este contexto, los problemas jurídicos a resolver se contraen a determinar, de una parte, si el Tribunal erró al concluir que Gabriel Flórez Anaya ejercía una posición jerárquica en el entorno laboral del actor y, por ende, podía ser considerado sujeto activo de acoso laboral, pese a que la empresa alegó, sin probarlo, que era un asesor externo, lo que, según la censura, trasladaba al demandante la carga de acreditar el vínculo y vedaba al *ad quem* pronunciarse sobre un aspecto no sometido a litigio.

De otra parte, si se equivocó al mantener activa la presunción prevista en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, al estimar válida la queja presentada ante el Comité de Convivencia Laboral y desestimar que la terminación del contrato obedeciera a la culminación de la obra contratada.

Previo al análisis de las pruebas, la Corte advierte que la alegación de que correspondía al actor acreditar la existencia de un vínculo laboral entre Flórez Anaya y la empresa, por tratarse de una negación indefinida, constituye un asunto de carácter jurídico ajeno e inabordable por la vía escogida.

En efecto, lo relativo a la distribución de las responsabilidades probatorias no implica la valoración de un medio de convicción en particular, sino un ejercicio de interpretación normativa sobre a cuál de los litigantes incumbe demostrar un supuesto fáctico, cuestión que no es propia de la vía indirecta del recurso extraordinario (CSJ SL, 22 nov. 2011. Rad. 41076, SL4546-2018, y SL4665-2021).

Bajo ese entendido, la Sala procede a examinar las pruebas que el recurrente acusa como erróneamente apreciadas, con el fin de establecer si el Tribunal incurrió en los yerros manifiestos que se le atribuyen en relación con la calidad del señor Gabriel Flórez Anaya y su posición dentro del entorno laboral del actor.

Pues bien, en primer lugar, obra la queja de acoso laboral radicada por el actor el 5 de noviembre de 2014 y recibida el 12 de ese mismo mes y año, ante el Comité de Convivencia Laboral y el COPASST de la empresa accionada (f.º 33 del c. del Juzgado). Allí, el demandante denunció «*agresiones repetitivas*» por parte de Gabriel Flórez Anaya, consistentes en «*insultos, agresiones verbales con palabras obscenas*» que según refirió le ocasionaban «*entorpecimiento*» en sus labores, «*burlas*» de sus compañeros y un estado de «*estrés*».

En el mismo escrito relató que la trabajadora social de la empresa lo «*intimidó*» con amenazas de despido, le señaló que su trabajo era de «*mala calidad*» y le advirtió que su contrato terminaría el 18 de noviembre de 2014, pese a que la interventoría había destacado su desempeño. Igualmente manifestó que había suscrito un otrosí sin recibir copia y que se sentía «*perseguido y ultrajado*» por los mencionados «*funcionarios de la empresa*».

De igual forma, a folios 93 y 94 se encuentra el acta de conciliación del Comité de Convivencia Laboral de 11 de noviembre de 2014, suscrita por los integrantes del mismo y

la señora Ana Ardila, cuyo objetivo fue *«propiciar un espacio para el diálogo [...] del que se desprenda un plan de mejora concertado, para construir, renovar y promover la convivencia laboral»*.

En ella se consignaron, de un lado, las pretensiones del solicitante, de cesar malos tratos y amenazas de despido, propiciar un ambiente sano, evitar descalificaciones y, de otro, los compromisos de la persona a quien recaía la queja de abstenerse de conductas interpretables como acoso, trato respetuoso, respeto de conductos regulares, confidencialidad de la información.

De estos elementos, la censura refiere que no se acreditó ninguna conducta de acoso *per se* y menos aún reiterada y repetitiva en los términos que exige la Ley 1010 de 2006, de modo que lo que se acredita es que el Comité dio trámite a la queja elevada para lo cual precisó que no se acreditaron conductas constitutivas de acoso, sin perjuicio que dentro de sus funciones decidiera suscribir un acta de compromisos, pero para velar por un ambiente sano de trabajo.

Para la Sala dichos documentos reflejan exactamente lo que el Tribunal concluyó de ellos, esto es, que no constituían plena prueba de las conductas de acoso laboral atribuidas, pues de estas solo se infería la existencia de la queja y las razones que la motivaron. En consecuencia, de tales documentos no podía inferirse de forma cierta la comisión de conductas de acoso laboral, pero tampoco la ausencia de

estas, en tanto su finalidad se circunscribía a reflejar la existencia de un conflicto y las medidas preventivas adoptadas por el comité para propiciar un mejor ambiente de trabajo. De ahí, que la valoración efectuada por el *ad quem* resulte acorde con su verdadero alcance probatorio.

En lo que concierne al acta de no conciliación de 15 de diciembre de 2014 (f.os 15 y 16 del c. del Juzgado), la Sala advierte que el Tribunal no incurrió en el error que le atribuye la censura, pues de dicho documento, en conjunto con la queja y el acta de compromiso del Comité, concluyó que no era posible derivar de manera diáfana la comisión de conductas de acoso laboral, y tampoco podía derivarse confesión, motivo por el cual su convicción se edificó sobre la prueba testimonial.

Frente a tal elemento esta corporación ha señalado que las afirmaciones consignadas en una audiencia de conciliación no constituyen por sí solas una confesión, mucho menos cuando fracasa la autocomposición, de modo que no hubo error alguno en la apreciación que en ese sentido derivó el juzgador (CSJ SL, 26 may. 2000, rad. 13400; CSJ SL17032-2014).

De otro lado, en lo que respecta a la protección contra represalias prevista en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, el juez plural concluyó que la queja presentada en noviembre de 2014 ante el Comité de Convivencia Laboral constituía el punto de partida para contabilizar el término de seis (6) meses, y precisó que la referencia normativa a la «*autoridad*

administrativa, judicial o de control competente» no significaba que la denuncia inicial debiera radicarse ante estas instancias, sino que corresponde a ellas, posteriormente, verificar la ocurrencia de los hechos denunciados.

Frente a este entendimiento, la censura yerra al sostener que solo las autoridades administrativas externas podían verificar la existencia del acoso, pues confunde el lugar en que puede formularse la queja con la autoridad que, en definitiva, debe comprobar las conductas.

En efecto, como lo prevé el artículo 9.º *ibidem*, el comité constituye un canal válido para la radicación inicial de la queja dentro de los procedimientos preventivos y correctivos, sin que ello implique atribuirle competencia para declarar probadas o no las conductas, función que el artículo 12 reserva a una autoridad externa como el juez laboral, inspector de trabajo o ministerio público. En este caso, tal verificación fue asumida por el propio colegiado al realizar la valoración probatoria y atribuirles mayor credibilidad a los testimonios.

Así las cosas, lo concluido por el *ad quem* constituye una interpretación jurídica de la norma, de suerte que no es dable controvertirlo por la vía fáctica escogida por la censura. En todo caso, su razonamiento se aviene al criterio fijado por esta sala en la CSJ SL4313-2021, según el cual la garantía anti-represalia se activa con la formulación de la «*petición o queja*», siendo lo decisivo la ulterior verificación de los hechos por la autoridad competente, sin que se infiera que aquella

presentada ante el comité carezca de validez. En esa medida, el reproche carece de sustento técnico y material.

En lo que atañe al interrogatorio de parte que la censura atribuye al representante legal de la convocada, la Sala observa que no es posible efectuar estudio alguno, por cuanto el Tribunal no emitió análisis sobre esa supuesta declaración. Ello obedece a que, contrario a lo afirmado por el recurrente, dicho interrogatorio no fue decretado ni practicado dentro del proceso (f.ºs 139 a 140, 170 a 172 y 180 del c. del Juzgado). En consecuencia, no puede predicarse error de hecho en la apreciación de una prueba inexistente ni sobre un aspecto del cual el *ad quem* no se pronunció.

De manera que el argumento del recurrente dirigido a demostrar la inexistencia de un vínculo laboral entre Gabriel Flórez y la accionada, para excluir la protección foral, luce desatinado, pues el Tribunal no desconoció la ausencia de prueba sobre su calidad de funcionario, sino que, a partir de los testimonios, constató que en el entorno laboral del actor ejercía una posición funcional de dirección y mando, generando una relación de subordinación que encuadra en el supuesto del artículo 6.º de la Ley 1010 de 2006.

En efecto, dicha disposición identifica como posibles sujetos activos a las personas que desempeñen cargos de gerencia, jefatura, dirección, supervisión o *cualquier otra posición de dirección y mando*, así como a los trabajadores; y como sujetos pasivos, a los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral en el sector privado o a

jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. De ahí que no se tratara de un pronunciamiento sobre la existencia de un contrato autónomo entre víctima y agresor, sino de la necesaria verificación de la asimetría jerárquica que caracteriza este fenómeno.

En lo que toca a este aspecto, la Corte Constitucional, en la sentencia CC C-960-2007 al declarar la exequibilidad de la expresión contenida en el párrafo del artículo 1.º de la Ley 1010 de 2006, relativa a que dicha norma *«no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación»*. Explicó que debía entenderse en el siguiente sentido:

[...] Por lo tanto, es necesario asegurar que la interpretación adecuada es aquella respetuosa del principio de igualdad y de las situaciones laborales realmente existentes, es decir, la que extiende la protección de la Ley 1010 de 2006 a todas las situaciones en las cuales en realidad exista una relación laboral, sin importar el tipo de contrato formal que se hubiere celebrado ni la denominación del mismo.

De acuerdo a lo anterior, la expresión demandada del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 será declarada exequible, en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006.

Finalmente, la Corte también resalta que aún en situaciones en las cuales se den contratos de prestación de servicios de forma independiente se deben respetar los derechos fundamentales de las personas y que en el ordenamiento jurídico hay instrumentos para exigir dicho respeto, según las especificidades de cada caso.

Para la Corte, resulta claro que la relación de subordinación que exige el acoso laboral se configura cuando

el sujeto pasivo se encuentra sometido a órdenes o directrices del sujeto activo, facultado este último para actuar con autoridad. Ello implica que, aunque la relación se encuadre en un contrato de naturaleza civil o comercial, la imposición de órdenes, la supervisión de tareas o los llamados de atención lo ubican dentro del concepto de jerarquía previsto por el legislador.

Así las cosas, aun si se admitiera que la relación entre Gabriel Flórez y la empresa convocada fue de índole comercial, lo cierto es que la censura no desvirtúa la conclusión del Tribunal, según la cual el actor recibía órdenes y directrices de aquel en la obra de la demandada, lo que generó una relación asimétrica que lo situaba en una posición de subordinación frente a su poder de mando, circunstancia que para el colegiado hacía permanecer activa la presunción prevista en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, y que no fue desvirtuada por la empleadora.

Este entendimiento, además, se armoniza con los postulados del Convenio 190¹ de la OIT sobre violencia y acoso, el cual como lo destacó la sentencia CSJ SL2358-2024, constituye un derrotero hermenéutico para la interpretación y armonización con la Ley 1010 de 2006, de los derechos fundamentales al trabajo y a las garantías laborales consagrados en la Constitución Política.

¹ Aprobado por la Ley 2528 de 2025 *“Por medio de la cual se aprueba el «Convenio Sobre la Violencia y el Acoso - No. 190» adoptado por la 108a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019”*.

Dicho tratado amplió el espectro de protección más allá de la existencia de un vínculo laboral formal, de modo que el acoso laboral puede provenir incluso de actores que operan dentro del entorno de trabajo sin necesidad de un contrato directo, extendiendo la tutela a todas las personas en el *mundo del trabajo*, cualquiera sea su situación contractual, e incluyendo también a terceros que interactúan en ese espacio.

En el asunto, como el juez plural lo advirtió, la queja de acoso fue presentada el 5 de noviembre de 2014 y el contrato finalizó el 1.º de diciembre siguiente, lo que activó la presunción legal del numeral 1.º del artículo 11 *ibidem*, conforme a la cual todo despido producido dentro de los seis meses siguientes a la queja carece de efectos, salvo prueba en contrario por parte del empleador. Dicha presunción, sin embargo, solo opera cuando las conductas denunciadas se hallan comprobadas por la autoridad competente.

El Tribunal consideró satisfecha tal exigencia con base en la valoración de las declaraciones rendidas por los deponentes, que daban cuenta de la existencia de la queja contra una persona que integraba la estructura funcional del empleador, sin que la empresa lograra desvirtuarlas. Lo anterior, por cuanto conforme lo tiene establecido el artículo 7.º de la Ley 16 de 1969, la consideración de los testimonios en casación solo procede si previamente se demuestra un error en la valoración de prueba calificada, carga que no fue cumplida en este caso.

Ahora, en cuanto al segundo problema planteado, referido a si el fallador erró al determinar que el vínculo no finalizó con fundamento en una causa objetiva y, por ende, lo fue con base en la denuncia de acoso presentada, la Corte observa que tampoco se demuestra un error de hecho evidente que lleve a casar la decisión recurrida, por las razones que pasan a explicarse:

Cabe recordar que el Tribunal basó su decisión en que pese a que el empleador en la carta de terminación del contrato de trabajo adujo que obedecía a la terminación de la obra para la cual fue contratado, tal aseveración quedó desvirtuada con lo expresado por los testigos quienes indicaron que después de su desvinculación las labores de soldadura continuaron con normalidad.

Para desvirtuar tal conclusión el recurrente enlista las pruebas del contrato de trabajo suscrito, el otrosí que modificó unas cláusulas, y el informe diario de avance de obra de 1.º de diciembre de 2014 como erróneamente apreciados. Frente a este último, se advierte que el juzgador, no efectuó un análisis expreso, por lo que corresponde a la Corte examinarlo bajo el entendido de que no fue valorado. De ahí que, si existiera algún yerro, este sería por omisión en su apreciación, más no por un estudio equivocado como lo sugiere la censura.

Del contrato de trabajo suscrito entre el actor y la accionada el 11 de agosto de 2014 (f.ºs 73 a 80 del c. del Juzgado) se extrae que el demandante fue contratado para el cargo de

«soldador 1A», precisándose que la labor para la cual se vinculó era *«hasta el 50% del avance de la actividad de montaje de la estructura provisional del techo TK-0105 en la ejecución del contrato 8000000243 que la sociedad demandada ejecuta para Ecopetrol S.A.»*.

Incluso, en la cláusula séptima y octava se estableció que sería beneficiario del régimen convencional de Ecopetrol por tratarse de un *«trabajador operativo que se encuentra dentro de la categoría convencional»*.

Posteriormente, mediante otrosí de 10 de octubre del mismo año, se modificó la cláusula novena en el sentido de que *«la obra o la labor contratada sería a ejecución de **hasta por lo menos el 60%** del avance de dicho montaje»* (f.º 81 del c. del Juzgado). (Resaltado de la Sala).

A folio 122 se identifica el informe diario de avance de obra de 1.º de diciembre de 2014, en el que la empresa describió las actividades ejecutadas y, frente a cada una, detalló el porcentaje de avance. Puntualmente, en lo que corresponde a los ítems 168 a 176 relativos a soldadura - labor contratada con el accionante-, se registraron los siguientes porcentajes: cubierta inferior 69 %, estructura interna 18,39 % y accesorios de techo 21 %, entre otros. En dicho documento se observa lo siguiente:

DESCRIPCIÓN		lunes, 01 de diciembre de 2014	UN FUNCIONA L	UND.	CANTIDAD CONTRACTUAL	CANTIDAD PROYECTADA	AVANCE HOY (CANTIDADES)	ACUMULADO ACTUAL (CANTIDADES)
ITEM	ACTIVIDADES							
103	Transporte láminas del cuarto anillo			Kg	87,000.0	20.0		13.0
107	Prefabricación láminas del quinto anillo			Kg	65,000.0			100%
108	Rolado láminas del quinto anillo			Kg	65,000.0			100%
109	Transporte láminas del quinto anillo			Kg	65,000.0	20.0		20.0
113	Prefabricación láminas del sexto anillo			Kg	47,792.0			100%
114	Rolado láminas del sexto anillo			Kg	47,792.0			50%
119	Prefabricación láminas del séptimo anillo			Kg	33,000.0			100%
120	Rolado láminas del séptimo anillo			Kg	33,000.0			50%
129	Soldadura automática a tope horizontal entre el primer y segundo anillo, más ultrasonido Phased Array con registro magnético.			m	477.5	478.0		95.6
155	Prefabricación escalera espiral y plataforma			GB	1.0	1.0		63%
158	Prefabricación viga contraviento			GB	1.0			100%
164	Prefabricación cubierta inferior			GB	1.0			100%
165	Prefabricación cubierta superior			GB	1.0			100%
166	Prefabricación estructura interna			GB	1.0			97%
167	Montaje estructura provisional de soporte			GB	1.0			72%
168	Montaje y soldadura cubierta inferior			GB	1.0			69%
171	Montaje y soldadura estructura interna			GB	1.0			18.39%
176	Pref accesorios techo			GB	1.0			21%
177	Pref soportes (patas) techo			GB	1.0			12%
193	Prefabricación escalera rodante			GB	1.0			55%

De manera que, si bien en la cubierta inferior se alcanzaba un porcentaje superior al 60 %, ello no podía asumirse como cumplimiento del otrosí contractual, toda vez que la obligación no se restringía a esa fase aislada, sino a la ejecución integral de la soldadura de la estructura provisional, la cual, según el mismo documento, aún se encontraba en desarrollo incipiente en varias de sus partes.

Así, el planteamiento del recurrente según el cual bastaba haber superado el umbral mínimo del 60 %, incluso cuando él asegura que la obra iba en un 85 %, no tiene respaldo probatorio ni logra derruir lo que el Tribunal halló demostrado partir de los testimonios quienes al unísono refirieron que pese al despido del actor las labores de soldadura contratadas y modificadas en el otrosí, continuaron, de modo que no podía predicarse la terminación de la obra y, en todo caso, para la Corte el sentido de la cláusula «*hasta por lo menos el 60 %*» no fijaba un límite automático de terminación, sino un piso mínimo de duración.

En consecuencia, este documento por sí solo tampoco bastaba para desvirtuar la presunción que, como lo estimó el juez plural, operaba en favor del trabajador contenida en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, conforme a la cual todo despido dentro de los seis meses siguientes a la queja por acoso laboral se presume retaliatorio, siempre que la conducta denunciada se enmarque en las previstas en el artículo 7.º *ibidem* y sea objeto de verificación por autoridad competente. En este caso, al no haberse aportado prueba en contrario por parte del empleador (CSJ SL4313-2021), la presunción permanecía incólume. De modo que el *ad quem* tampoco incurrió en los errores de hecho 1 y 2 enrostrados.

Importa recordar que, conforme al artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el Tribunal, en uso de su facultad de formar libremente el convencimiento, podía otorgar mayor o menor valor a cualquiera de los medios de prueba allegados al proceso, sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley expresamente imponga determinada solemnidad *ad substantiam actus*.

En este caso, el fallador edificó su razonamiento a partir de los testimonios que consideró no derruidos, examinó los documentos acusados y concluyó que no se acreditaban los elementos suficientes para considerar que el empleador desvirtuó la presunción foral, decisión que se ajusta al marco normativo y a la postura de la Sala sobre el alcance de la garantía contra represalias.

Por lo tanto, el cargo no prospera.

Sin costas, por cuanto no hubo réplica.

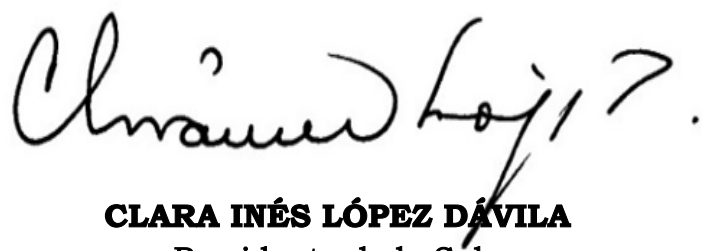
VIII. DECISIÓN

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 que la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Sincelejo profirió el 22 de marzo de 2023, en el proceso ordinario que **JULIO ENRIQUE OLASCOAGA NAVARRO** adelanta contra **FELGUERA IHI SA SUCURSAL COLOMBIA**.

Sin costas.

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

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ

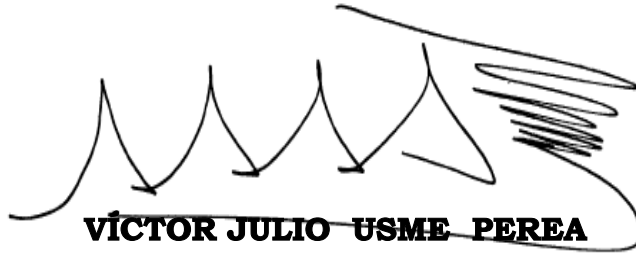


LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
No firma ausencia justificada



VÍCTOR JULIO USME PEREA



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 435FA351016022B1FFB2D9ACB5C42F2CFE92077937FAFD67C97BB0F213134768

Documento generado en 2025-10-27