



HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado Ponente

Radicado No.16-2022-00094-01

Bogotá D.C., veinticuatro (24) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por **HERIBERTO FLORIAN GUARIN** contra la sentencia del 10 de febrero de 2023 proferida por el Juzgado Dieciséis (16) Laboral del Circuito de Bogotá que declaró probada la excepción de prescripción, absolvió a la demandada de todas las pretensiones e impuso condena en costas al actor (*min. 47:50, archivo “24AudienciaFallo”*).

I. ANTECEDENTES

- **DEMANDA**

HERIBERTO FLORIAN GUARIN llamó a juicio a **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** y solidariamente a **ECOPETROL S.A.** para que se le restituya de manera integral las funciones específicas del cargo de OPERADOR GTV, sin modificación alguna de su contrato individual de trabajo, se le paguen los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales convencionales, y demás emolumentos propios del servicio, legales y convencionales, con sus aumentos que venía percibiendo, debidamente indexados, y los dejados de percibir en las mismas condiciones que tenía al momento de la desmejora de sus condiciones de empleo o de trabajo y del traslado, indemnización de

perjuicios materiales y morales, junto con la correspondiente condena por facultades extra y ultra *petita*, costas y agencias en derecho.

Como fundamento fáctico indicó, básicamente, que es trabajador de **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD**, vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 25 de noviembre de 2013, cumpliendo las funciones específicas de OPERADOR GTV CRUDOS, en los campos petroleros de la Asociación NARE de propiedad de **ECOPETROL S.A.**; que el 03 de septiembre de 1980 entre la Compañía TEXAS PETROLEUM COMPANY y la Empresa Colombiana de Petróleos ECOPETROL se celebró contrato de asociación para la exploración y explotación de petróleo de propiedad nacional, para el Sector NARE, en los Departamentos de Antioquia, Boyacá y Santander; que TEXAS PETROLEUM COMPANY cedió el 13 de septiembre de 1995 la totalidad de sus intereses, derechos y obligaciones en el referido contrato a las compañías OMIMEX DE COLOMBIA LTD y SABACOL INC, empresa última que a su vez cedió la totalidad de sus intereses, derechos y obligaciones a la empresa Omimex de Colombia Ltd; y que Omimex de Colombia Ltd, cambió su razón social por el de **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD**.

Manifestó que el Contrato de Asociación NARE para la exploración y explotación de petróleo de propiedad nacional feneció el 04 de noviembre de 2021 y continúa operando sin solución de continuidad a cargo directo de ECOPETROL S.A. como propietaria plena de dicha unidad de explotación económica; que a los trabajadores sindicalizados se les constriñó y amenazó para que accedieran a renunciar y a terminar por mutuo acuerdo los contratos de trabajo, para hacer nugatoria la sustitución patronal con ECOPETROL S.A.; que **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD**, por órdenes de su asociada **ECOPETROL S.A.**, impidió el acceso a laborar y desalojó a sus empleados activos de los sitios de trabajo y suspendió sus funciones, disponiendo el alojamiento y confinamiento como “*sitio de trabajo no virtual*” en las instalaciones físicas del HOTEL SANTA BARBARA de Puerto Boyacá durante más de ocho 8 horas diarias,

inicialmente a partir del día 5 de noviembre de 2021, medidas que a la fecha de la presentación de la demanda estaban vigentes.

Afirmó que las empresas operadoras asociadas MANSAROVAR y ECOPETROL S.A. mantienen en vilo a los trabajadores de la Asociación NARE a la espera de la expedición de la resolución de una tercera solicitud de autorización de despido colectivo, presentada ante el Ministerio de Trabajo; que la decisión de dejar cesantes y suspender los contratos de trabajo, comporta también el propósito de destruir y liquidar las organizaciones sindicales de trabajadores coexistentes en la compañía operadora MANSAROVAR ENERGY, entre ellas las organizaciones sindicales de rama de actividad económica SINTRAEMPETROL, USTRAPETROQUIMICA SUBDIRECTIVA DE PUERTO BOYACA, USTRASEN y USTRAPETROQUIMICA.

Señaló que el 29 de octubre de 2021, recibió una comunicación de su empleadora **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** donde le informan que a partir del 4 de noviembre de 2021 no iban a ejercer actividad en los campos petroleros de la Asociación Nare por el fenecimiento del periodo contractual de explotación; que los campos de la Asociación Nare después del 5 de noviembre de 2021 no han sufrido variaciones esenciales en giro de sus actividades o negocios y un número significativo de nuevos trabajadores fueron contratados por Ecopetrol S.A. para desarrollar las mismas funciones que venían desempeñando los trabajadores desplazados; finalmente que es miembro principal del sindicato denominado USTRAPETROQUIMICA SUBDIRECTIVA DE PUERTO 19 BOYACA - SUBDIRECTIVA DE PUERTO BOYACA (*pág. 4 a 101, archivo "03SubsanaciónDemanda"*).

- **CONTESTACIÓN DEMANDA**

En audiencia celebrada el 09 de febrero de 2023, al contestar la demanda, el apoderado de **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** se opuso a las pretensiones afirmando, entre otros aspectos, que el TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES – SALA LABORAL en sentencia calendada el 6 de abril de 2022 ordenó la disolución, cancelación de

registro y liquidación de la organización sindical “USTRAPETROQUIMICA” SUBDIRECTIVA PUERTO BOYACÁ por actos constitutivos de abuso del derecho de asociación sindical, por lo que se le terminó el contrato de trabajo al demandante el 18 de julio de 2022, y hasta esa fecha se canceló el salario pactado junto con todos los rubros de carácter legal y extralegal a los que tenía derecho. Acepto las cesiones contractuales realizadas por TEXAS PETROLEUM COMPANY y SABACOL INC, el cambio de razón social de Omimex de Colombia Ltd. Expresó que los demás hechos no eran ciertos o no le constaban y formuló las excepciones previas de prescripción e ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales o por indebida acumulación de pretensiones y como de fondo las excepciones de inexistencia de desmejora a las condiciones laborales, inexistencia del sindicato subdirectiva seccional Puerto Boyacá y prescripción (*min. 30:07, archivo “21Audiencia1Parte”*).

Por su parte, **ECOPETROL S.A.** se opuso a las pretensiones. Expresó que los hechos no eran ciertos o no le constaban y formuló las excepciones previas de falta de competencia por ausencia de reclamación administrativa, prescripción, habersele dado a la demanda el trámite de un proceso diferente al que corresponde e inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones y como de fondo las de buena fe, ausencia de solidaridad, inexistencia de la obligación, inexistencia del fuero sindical pretendido, cobro de lo no debido y prescripción (*min. 01:51:10, archivo “21Audiencia1Parte”*).

En la audiencia no hubo intervención de la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS Y CONTRATISTAS DE ACTIVIDADES Y SERVICIOS DE LA RAMA ECONÓMICA DEL PETROLEO, LA PETROQUIMICA, BIOCOMBUSTIBLES Y ENERGETICOS SIMILARES – USTRAPETROQUÍMICA. Además, se resolvieron excepciones previas, oportunidad en la cual se declaró probada la de falta de competencia por falta de reclamación administrativa y se desvinculó del trámite a **ECOPETROL S.A.** Así mismo, se decretaron y practicaron las pruebas.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

(Min. 47:50, archivo “24AudienciaFallo”)

El 10 de febrero de 2023, el Juzgado Dieciséis (16) Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

“(…) PRIMERO: ABSOLVER a la demandada MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD, de todas y cada una de las pretensiones que fueron incoadas en su contra por el señor demandante HERIBERTO FLORIAN GUARIN. SEGUNDO: Se declara probada la excepción de prescripción de la acción conforme lo expuesto, y por lo relatado, el juzgado se abstiene de pronunciamiento sobre los demás medios exceptivos. TERCERO: Se condena en costas de la instancia a la parte demandante, practíquese la liquidación por secretaría, incluyendo el monto de \$450.000, como valor de las agencias en derecho. (...)”.

El Juzgado fijó como problema jurídico determinar si le asistía derecho a la parte demandante a que se declarara la vigencia del contrato de trabajo con la demandada **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** desde el 21 de abril de 2014, y si había lugar a las restituciones de condiciones laborales que argumenta le fueron despojadas a partir del 5 de noviembre de 2021, con ocasión de la cesación de vigencia del contrato de asociación celebrado entre ECOPETROL S.A. y la demandada **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD**, la procedencia de la restitución de esas funciones, labores, salarios y emolumentos dejados de percibir, así como lo correspondiente a perjuicios.

Para resolver el Juez explicó el alcance y protección de fuero sindical y que la calidad del trabajador fue aceptada por la demandada a partir del 28 de abril de 2014, como operador GVT Crudo, hasta el 18 de julio de 2022, fecha en que le fue notificada la terminación del contrato de trabajo; también tuvo por acreditada la calidad que tenía el demandante como directivo de la organización sindical USTRAPETROQUIMICA; dijo que en este proceso el demandante alegó que a partir del 5 de noviembre de 2021 fue desmejorado y despojado de sus funciones y cargo; que al estar plenamente determinada la fecha de la presunta desmejora de

condiciones de trabajo y la reversión del contrato de ASONARE a ECOPETROL, consideró necesario resolver la excepción de prescripción. Al efecto, manifestó que la prescripción del fuero es dos meses conforme con el artículo 118A del CPTSS, que la demandada aceptó que se presentó la reclamación administrativa el 23 de diciembre de 2022, pero que al radicarse la acción el 03 de marzo de 2022, opero este fenómeno prescriptivo.

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación. Adujo que conforme con el artículo 118 A del CPTSS, culminado el trámite, es decir, cuando el empleador da respuesta negativa, comenzará a contarse nuevamente el término de dos meses, que la reclamación fue dirigida a ECOPETROL S.A. y MANSAROVAR, por lo que se tenía como nuevo término de prescripción de la acción, el de la fecha de la respuesta y dos meses más, por lo que considera que si se interrumpió válidamente la prescripción; además, que iba a aportar unos documentos en la medida en que las pruebas no allegadas oportunamente pueden ser valoradas por el Tribunal (*min. 48:53, archivo "24AudienciaFallo"*).

IV. SANEAMIENTO DEL PROCESO

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo disponen los artículos 66A y 117 CPTSS, procede a estudiar los aspectos planteados en el recurso de apelación.

V. PROBLEMA JURÍDICO

Le corresponde a la Sala determinar si se configuró la prescripción de la acción de fuero sindical, atendiendo los argumentos elevados en el recurso de apelación y los requisitos sustanciales previstos en la ley y jurisprudencia para ello.

VI. CONSIDERACIONES

En el presente asunto no hay controversia de que: **i)** **HERIBERTO FLORIAN GUARIN** trabajó para **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** desde el 28 de abril de 2014 hasta el 18 de julio de 2022, en el cargo de Operador GVT Crudo, (pág. 118, archivo “01DemandaConAnexos” y archivo “EVPC16000-RRH16400-S016-SB054 1_Liquidación Firmada Heriberto Florian V2” carpeta “18.1.PruebasMansarovar”); **ii)** el 04 de noviembre de 2021, se firmó acta de terminación del contrato de asociación NARE entre ECOPETROL S.A. y **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** (archivo “ACTA DE TERMINACION CONTRATO DE ASOCIACION NARE FIRMADA”, carpeta “18.1.PruebasMansarovar”); **iii)** **HERIBERTO FLORIAN GUARIN** al momento de la presentación de la demanda ocupada el cargo de vicepresidente de la subdirectiva seccional Puerto Boyacá de la suplente de la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS Y CONTRATISTAS DE ACTIVIDADES Y SERVICIOS DE LA RAMA ECONÓMICA DEL PETROLEO, LA PETROQUIMICA, BIOCOMBUSTIBLES Y ENERGETICOS SIMILARES – USTRAPETROQUÍMICA (pág. 269 y 270, archivo “03SubsanaciónDemanda”);

- **Sobre el Fuero Sindical.**

A fin de proteger el derecho de organización sindical, la normatividad sustancial laboral consagró la existencia de un fuero que protege a ciertos trabajadores por su importancia en la organización, garantía que se elevó a rango constitucional en el artículo 39 de la Constitución Política de 1991.

El artículo 405 del CST define este fuero como la garantía a no ser despedido, desmejorado en sus condiciones de trabajo ni trasladado a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo. A su vez, el artículo 406 del CST, determinó cuales trabajadores están amparados, incluyendo los miembros de la junta

directiva y subdirectiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, así como los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

Y el artículo 408 del CST consagra que comprobada la desmejora el juez debe ordenar la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al empleador a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

Respecto la naturaleza y finalidad del fuero sindical, la H. Sala de Casación Laboral de la CSJ ha precisado que dicho fuero garantiza la calificación judicial previa para despedir, desmejorar las condiciones de trabajo o trasladar a otros establecimientos a aquellos trabajadores señalados en el artículo 406 del CST (SL Rad. 15.013 del 27 de febrero de 2001), protegiendo y garantizando los derechos de asociación, de libertad sindical y negociación colectiva (SL5119 de 2018 y SL4818 de 2020). Por su parte, en la sentencia SL13275 de 2016, la misma Corte reiteró que el fuero procura evitar que el empleador perturbe indebidamente la acción legítima de los sindicatos reconocida constitucionalmente, de allí que se haya consagrado un proceso especial para solicitar autorización judicial previa para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores aforados o para que en caso de que dichas acciones hayan sido ya efectuadas sin la respectiva autorización, el trabajador pueda solicitar su reintegro.

CASO CONCRETO

En este asunto no hay discusión, y así quedó establecido en el fallo de primera instancia, en que **HERIBERTO FLORIAN GUARIN** fue trabajador de **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** desde el 28 de abril de 2014 hasta el 18 de julio de 2022 y que al momento

de la presentación de la demanda gozaba de la garantía de fuero sindical por formar parte de la junta directiva, como vicepresidente, de la subdirectiva seccional Puerto Boyacá de la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS Y CONTRATISTAS DE ACTIVIDADES Y SERVICIOS DE LA RAMA ECONÓMICA DEL PETROLEO, LA PETROQUIMICA, BIOCOMBUSTIBLES Y ENERGETICOS SIMILARES – USTRAPETROQUÍMICA (literal c, artículo 406 del CST). Tampoco fue objeto de controversia que el 04 de noviembre de 2021 se firmó acta de terminación del contrato de asociación NARE suscrito entre ECOPETROL S.A. y **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD.**

El debate radica en si prosperó o no la prescripción de la acción, conforme con los argumentos expuestos en la alzada y lo resuelto por el *a quo*, razón por la cual a continuación la Sala se ocupará de su estudio, no sin antes advertir que en aplicación del principio de consonancia, no se realizará pronunciamiento previo sobre la procedencia de resolver la controversia respecto de la acción especial de fuero sindical por desmejora, a pesar de que en el transcurso del trámite de esta acción se dio por terminado el contrato de trabajo del demandante, y los efectos que tiene la extinción de la vida jurídica de la organización sindical, luego de radicada la demanda, frente a la garantía foral que uno de sus miembros.

Al efecto, se resalta que el artículo 118A del CPTSS establece que las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses, para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo. Y culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término de dos (2) meses.

De la redacción de la norma para esta Corporación es claro, y no hay lugar a dudas, que la presentación de la reclamación, para el caso de trabajadores del sector privado, no suspende el término prescriptivo, como lo alega la parte actora, puesto que esta facultad únicamente se estableció para controversias instauradas por servidores públicos. Luego de lo cual, si un trabajador aforado de empresa particular pretende interrumpir la prescripción, debe presentar el escrito ante el empleador durante ese término de dos meses, y a partir de allí se activa el plazo que tiene para la radicación de la correspondiente acción.

Sobre el particular, resulta oportuno rememorar el análisis que sobre esta norma realizó la Corte Constitucional en sentencia C-1232 de 2005, donde señaló:

“En este caso, el legislador quiso llenar un “vacío” que existía en el ordenamiento jurídico, en tanto la legislación no tenía prevista una norma específica que regule el procedimiento para que los empleados públicos puedan ejercer su defensa de la garantía de las acciones que derivan de la garantía del fuero sindical. El fin de la norma por tanto es la protección al trabajador público, puesto que la protección al trabajador privado ya existía. Por tanto, establecer un procedimiento para los trabajadores particulares y otro para los empleados públicos, en cuanto a la suspensión del término de prescripción para adelantar las acciones que emanen de la garantía del fuero sindical no significa que por este hecho se haya vulnerado la Constitución en su artículo 13.

La voluntad legislatoris, se encuentra probada en la persecución de un fin claramente constitucional. Se trata de una razón real en tanto el legislador ya ha previsto un procedimiento para acudir a la administración y lo que finalmente hizo, fue ponerlo acorde con la nueva situación del empleador público, en tanto se trató de una ampliación de la regulación del fuero sindical para aquellos. Esta distinción realizada por el legislador en la norma atacada no se enfrenta a la Constitución”.

Por eso, una vez revisada toda la documental aportada por las partes, la Sala confirmará la decisión de primera instancia en la medida en que sobre la presente acción opero el fenómeno prescriptivo, que impide estudiar el amparo solicitado por el trabajador. Desde luego que el hecho de no accionar oportunamente

la protección constitucional es presuntivo de que el afectado aceptó tácitamente las modificaciones introducidas a la forma en que se venía prestando el servicio, en virtud del marco potestativo que tiene el empleador en la ejecución del contrato de trabajo.

Para dar respuesta a los argumentos elevados en la alzada, se resalta que la presunta desmejora se presentó a partir del 05 de noviembre de 2021, así lo señaló HERIBERTO FLORIAN GUARIN en su demanda, motivo por el cual los dos meses que establece el artículo 118A del CPTSS vencían el 04 de enero de 2022. Sin embargo, al acreditarse la presentación de la reclamación ante el empleador (*pág. 114 a 117, archivo “01DemandaconAnexos”*) el 23 de diciembre de 2021, aspecto aceptado expresamente en la contestación de la demanda por MANSAROVAR, se interrumpió este fenómeno y el término comenzó a contarse nuevamente, teniendo la parte interesada la posibilidad de radicar la acción a más tardar el 22 de febrero de 2022, sin que para su estudio fuera relevante si se contestó o no la petición.

Lo anterior, por cuanto la suspensión de la prescripción, alegada por el apoderado del demandante, no es de aplicación en este caso, conforme con el inciso tercero de la citada disposición, al tratarse de un trabajador particular y no de un servidor público.

Bajo el anterior análisis y al advertirse que la demanda se presentó ante la oficina judicial el 02 de marzo de 2022, sometida a reparto al día siguiente (*pág. 121 a 124, archivo “01DemandaconAnexos”*), la misma se presentó más allá del término legal, siendo razón suficiente para ratificar la decisión de primer grado.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando

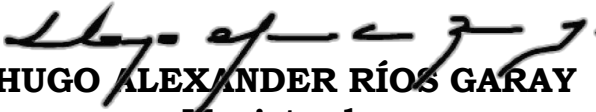
justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, conforme con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en segunda instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada.


CARMEN CECILIA CORTES SÁNCHEZ
Magistrada.



HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado Ponente

Radicado No.18-2018-00658-02

Bogotá D.C., veinticuatro (24) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por **RUBEN DARIO QUESADA SANTAMARIA** contra la sentencia del 06 de diciembre de 2022 proferida por el Juzgado Dieciocho (18) Laboral del Circuito de Bogotá que absolvió a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones, declaró probadas las excepciones de inexistencia de conductas constitutivas de acoso laboral e inexistencia de las garantías contra actitudes retaliatorias y condenó en costas a la parte actora (*min. 53:48, archivo “20AudienciaArt80Sentencia”*).

I. ANTECEDENTES

• **DEMANDA**

RUBEN DARIO QUESADA SANTAMARIA llamó a juicio al **CONSORCIO CONSTRUCTOR POB (JV-POB), SBI INTERNATIONAL HOLDINGS AG SBI, SANDRA PATRICIA CHARRY CADENA, ANDRES GUEVARA TRIANA y ELKIN EDUARDO GALVIS** con el fin de que se declare que entre el demandante y el referido CONSORCIO existió un contrato de trabajo a término indefinido vigente entre el 09 de junio de 2016 y el 31 de mayo de 2018, terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte de la demandada; que **SANDRA**

PATRICIA CHARRY CADENA, ANDRES GUEVARA TRIANA y ELKIN EDUARDO GALVIS incurrieron en modalidades de acoso laboral, toleradas y no investigadas por parte del empleador. Como consecuencia de lo anterior, pide que se condene a las demandadas a reinstalarlo al cargo que ocupaba o a uno de superior categoría, al pago de los salarios, primas, reajustes y demás emolumentos dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato hasta que se produzca la reinstalación; que se condene a la demandada a tomar medidas preventivas, correctivas y sancionatorias de las conductas de acoso laboral una vez sea reinstalado para que no se incurra nuevamente en ellas; que se imponga multa a las demandadas por incurrir y tolerar las conductas de acoso laboral, junto con las costas del proceso y condenas por facultades ultra y extra *petita*.

Subsidiariamente solicita que se condene a la demandada al pago de horas extras laboradas durante el término de la relación laboral, reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones, que se ordene el pago de la indemnización por despido sin justa causa, indemnización moratoria, indexación y costas del proceso.

Como fundamento fáctico indicó que tuvo un contrato de trabajo a término indefinido con el **CONSORCIO CONSTRUCTOR POB (JV-POB)** desde el 09 de junio de 2016 hasta el 31 de mayo de 2018, ocupando el cargo de técnico de soporte y teniendo como ultima asignación salarial la suma de \$1.819.000; que durante toda la relación laboral estuvo bajo la continua subordinación y dependencia de la demandada a través de **SANDRA PATRICIA CHARRY CADENA** – jefe de talento humano, **ANDRES GUEVARA TRIANA** – administrador IT y **ELKIN EDUARDO GALVIS** – ingeniero de soporte IT, cumpliendo horario de 7:00 am a 5:00 pm; dice que sufrió un accidente fuera de su horario laboral que le generó una incapacidad consecutiva desde el 20 de diciembre de 2016 hasta el 1° de marzo de 2017.

Manifestó que después de terminar la incapacidad médica y retomar las actividades laborales, empezó a ser objeto de acoso laboral

por parte de **SANDRA PATRICIA CHARRY CADENA**, quien en diferentes oportunidades realizó comentarios hostiles de descalificación profesional, lo que generó que sus compañeros de trabajo comentarios y burlas; también, el primer día de reincorporación tenía deshabilitada la tarjeta de parqueadero, situación que le comentó a **SANDRA**, quien le respondió que “*eso le pasa por no venir a trabajar*”, no tenía puesto de trabajo porque estaba ocupado por el ingeniero Andrés, el computador que le dieron tenía una pantalla con manchas que estaba para garantía; le informaron que debía trabajar los sábados y a pesar de tener terapias físicas una vez a la semana, **SANDRA** le manifestó que prefería que fuera todos los días, a su vez la jefe de recursos humanos le comentó a Jhon Pinto y a otros compañeros que a él le quedaban solo tres meses en la empresa; que ante la falta de conocimiento de los integrantes del comité de convivencia, expuso la queja de acoso laboral al representante del CONSORCIO Gabriel Adrián Gluschancoff.

Señaló que el 21 de marzo de 2017, el director HSQ Alexander Velásquez Rendon, le generó unos compromisos de salud, entre otras, evitar transitar por terrenos irregulares o escaleras, durante un mes, hacer un alto y realizar pausas activas mínimo cada 2 horas; que el 22 de marzo de 2017 se realizó una reunión entre él, Gabriel Adrián Gluschancoff y **SANDRA PATRICIA CHARRY CADENA**, donde ella reconoció haber desplegado esas conductas, pero que todo había sido por bromear; que Gabriel Adrián Gluschancoff no puso en conocimiento la queja ante el comité de convivencia ni tampoco desplegó ninguna actividad probatoria a fin de determinar si realmente se trataba o no de un acoso laboral; que a pesar de sus recomendaciones médicas le agendaron actividades de soporte en campo; que el 1° de abril de 2017, se suscribió un *otro sí* al contrato de trabajo donde el reconocieron auxilio de movilización, pero que posteriormente le fue negado un aumento a pesar de que puso en conocimiento las circunstancias que se estaban presentando con su desplazamiento.

Expresó que el 28 de febrero de 2018, el técnico de soporte en campamentos Camilo Cárdenas presentó carta de renuncia y al día siguiente le fueron asignadas todas y cada una de las funciones que aquel realizaba; que el 18 de mayo de 2018, le expuso al ingeniero **ANDRES GUEVARA TRIANA** la sobrecarga laboral que presentaba, quien le respondió que las condiciones de trabajo eran así y que había que asumirlas; que el 31 de mayo de 2018 **ELKIN EDUARDO GALVIS** lo invitó a una reunión de revisión de actividades de soporte IT, pero que al llegar a ella **SANDRA PATRICIA CHARRY CADENA, ANDRES GUEVARA TRIANA** y **ELKIN EDUARDO GALVIS** le notificaron la terminación del contrato de trabajo sin justa causa (*pág. 4 a 20, archivo "01DemandaAnexos"*).

En providencia del 26 de junio de 2019, el Juzgado Dieciocho (18) Laboral del Circuito de Bogotá admitió la demanda y ordenó correrles traslado a los demandados personas naturales y a las empresas que integran el **CONSORCIO CONSTRUCTOR POB (JV-POB), SIB INTERNACIONAL HOLDINGS AG SBI** y **C.I. GRODCO S. EN CA. INGENIEROS CIVILES**.

- **CONTESTACIÓN DEMANDA**

SIB INTERNACIONAL HOLDINGS AG, SANDRA PATRICIA CHARRY CADENA, ANDRES GUEVARA TRIANA y **ELKIN EDUARDO GALVIS** se opusieron a las pretensiones, salvo la relacionada con la existencia del contrato de trabajo. Aceptaron la vinculación laboral, los extremos temporales y el salario, los compromisos de salud expedido por el director HSQ, la suscripción del *otro sí* al contrato de trabajo, la solicitud de aumento de subsidio de movilización, la petición de colaboración de un vehículo para transporte, la forma de reembolso de los gastos de movilización, la renuncia presentada por Camilo Cárdenas, el agendamiento para realizar los soportes en campo, la existencia del correo electrónico del 20 de mayo de 2018, el cronograma de soporte en sitios y disponibilidad y la terminación del contrato de trabajo. Expresaron que los demás hechos no eran ciertos o no le constaban y formularon las excepciones de *inexistencia de*

conductas constitutivas de acoso laboral, inexistencia de las garantías contra actitudes retaliatorias, caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral, inexistencia de la obligación, improcedencia de la indemnización por falta de pago, improcedencia de pago de costas y agencias en derecho, improcedencia de fallo extra y ultra *petita* y la excepción previa de ineptitud de la demanda por indebida acumulación de pretensiones (pág. 1 a 31 y 101 a 133, archivo “08ContestacionDemanda”).

En providencia del 27 de octubre de 2021, se tuvo por no contestada la demanda por parte de **C.I. GRODCO S. EN CA. INGENIEROS CIVILES** (archivo “13AutoTengaseNoContestadafij...”).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

(Min. 53:48, archivo “0AudienciaArt80Sentencia”)

El 06 de diciembre de 2022, el Juzgado Dieciocho (18) Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

“(...) PRIMERO: ABSOLVER a los demandados SBI INTERNATIONAL HOLDINGS AG “SBI” y C.I. GRODCO S. EN CA. INGENIEROS CIVILES como integrantes del CONSORCIO CONSTRUCTOR POB (JV POB) y a los señores SANDRA CHARRY, ANDRES GUEVARA y ELKIN GALVIS, de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor RUBEN DARIO QUESADA SANTAMARIA, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. SEGUNDO: DECLARAR PROBADA las excepciones denominadas INEXISTENCIA DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL e INEXISTENCIA DE LAS GARANTIAS CONTRA ACTITUDES RETALATORIAS. Relevándose del estudio de los demás medios exceptivos propuestos por la demandada, dado el resultado de la Litis TERCERO: CONDENAR EN COSTAS a la parte demandante. Se señalan como agencias en derecho la suma de \$800.000, la cual será cancelada a favor de la parte demandada, y a prorrata entre estos CUARTO: Contra la presente decisión procede el recurso de apelación y en caso de no ser apelada por la parte actora, remítase el expediente al Superior para que se surta el grado jurisdiccional de Consulta. (...)”.

El Juzgado fijó como problema jurídico determinar la existencia del contrato de trabajo, la incursión de conductas de acoso laboral establecidas en la Ley 1010 de 2006 y, en consecuencia, si había lugar a declarar ineficaz el despido, reconociendo pago de salarios,

prestaciones sociales, vacaciones y aportes en seguridad social, indexación y multa por incurrir en situaciones de acoso laboral.

Para resolver la Juez indicó que no hubo discusión en la existencia de la relación laboral y la forma de terminación. Frente al acoso laboral se remitió a las causales señaladas en la Ley 1010 de 2006 y reiteró que el demandante afirmó que fue objeto de acoso en las modalidades de persecución laboral, entorpecimiento laboral y desprotección laboral, por lo que conforme con la documental aportada y las pruebas recaudadas no encontró acreditadas la ocurrencia de dichas conductas por parte de SANDRA PATRICIA CHARRY, ANDRES GUEVARA y ELKIN EDUARDO GALVIS, pues lo que observó fueron acciones justificadas dentro de las atribuciones propias del empleador y sus representantes que no vulneraron los derechos del demandante, ni su honor o dignidad. Respecto de la persecución laboral dijo que no se evidenciaba prueba documental ni testimonial que la acreditaran, pues las funciones ordenadas fueron las mismas para las cuales fue contratado, si bien inicialmente la labor fue realizada en Bogotá, posteriormente fue asignado como apoyo a campo, reiterando que conforme con el artículo 8° de la Ley 1010 de 2006 no todo acto de empleador que modifique las condiciones laborales y exija el cumplimiento de deberes del trabajador se puede entender arbitrario.

Sobre el entorpecimiento laboral, y pese a que fue aceptado que al demandante le fue deshabilitada la tarjeta de ingreso y el correo electrónico de la empresa, dijo que esto se había dado en cumplimiento de las políticas mínimas de la compañía cuando se presentan incapacidades prolongadas. Frente a las herramientas de trabajo, como lo es el computador asignado, la señora CHARRY y el señor GUEVARA aceptaron que se asignó un nuevo puesto de trabajo al retornar el demandante de sus incapacidades médicas, fueron coincidentes en señalar que desde el primer día se le dejó un nuevo puesto de trabajo y computadora al lado de la contadora, por lo que no era cierto que no contaba con las herramientas para el desarrollo de sus funciones. Y respecto de la desprotección laboral no fue del

todo claro el fundamento en que lo alegaba, en todo caso si se trataba por haber sido asignado para realizar actividades en alturas, no se demostró que dicha actividad pusiera en riesgo su actividad, la cual no requería curso con ese fin.

Sobre los comentarios de la señora CHARRY, indicó que no quedaron probados y fueron rechazadas por el sujeto activo de la misma, aunado al hecho de que entre trabajadores entre sí y jefes subalternos pueda emplearse algunas palabras de este tipo, las cuales no fueron ofensivas ni le faltaron al respeto del actor. Además, que el demandante no siguió el procedimiento definido por la ley presentando la queja a quien correspondía.

III. RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la parte demandante presentó recurso de apelación solicitando la revocatoria de la sentencia. Manifestó que se encuentra inconforme con la decisión porque no se hizo un estudio juicioso sobre las pruebas; que el despacho señaló que no se siguió el procedimiento para la presentación de la queja laboral, sin embargo, en el Reglamento Interno de Trabajo - RIT no está consignado la forma para hacerlo, no se indica en que correo presentarse o a que persona acudirse, por lo que no es consecuente que se imponga esa carga al demandante; que en la reunión que se llevó a cabo tampoco se levantó un acta de lo sucedido; al demandante no se le entregó el manual de ética y código de conducta, a él solo se le entregó el código de ética empresarial, que es un completamente diferente.

En cuanto a las pruebas señaló que se hizo una interpretación aislada y no en su conjunto, toda vez que son muchas las pruebas y hubo un testigo presencial de la situación; que la persona que ejercía las acciones de acoso laboral era la jefa de gestión humana, luego tenía un poder subordinante; en cuanto a no poder ingresar al edificio, discrepa del análisis del despacho pues si bien existe una política nunca se aportó al proceso, incluso SANDRA CHARRY la desconoce; y por temas de seguridad es posible que se desactiven los ingresos pero desde talento humano conocían la fecha de ingreso. Que se desconoció

lo del horario laboral pues en el RIT se estableció que eran 45 horas de trabajo, se desconoció la denominación al cargo que le dieron al demandante, soporte técnico y no cumple las condiciones para ser un cargo de dirección manejo y confianza y su única intención era no pagar horas extras; que el trabajador fue enviado a campo a pesar de tener recomendaciones médicas; que en correo electrónico obrante a folio 118 de la demanda, donde la jefe de talento humano indica que todas las personas que visitan campamentos, algunas son llevadas por vehículos de la compañía, debían marcar biométrico en Bogotá, cumpliendo su horario laboral, pero de manera injustificada al demandante pretendían que cumpliera un horario de 7 a 5, llegando a Choachí, a pesar de la distancia, aspecto totalmente desproporcional hacerlo cumplir un horario a las 7 de la mañana en ese municipio.

Dijo que el demandante presentó informe de los gastos que generaban esos recorridos pero de forma ofensiva se le indicó que no se le estaba pagando por un arriendo; respecto de las visitas a los campamentos, dejaron a una sola persona para que atendiera todas las actividades, por lo que es evidente la sobrecarga del demandante; a folio 133 se observa que posteriormente a los requerimientos, le colocan actividades en campamento a diario; a folio 122 y a 124 se le imponen compromisos y tareas adicionales, tanto que el 31 de mayo de 2018 en un correo electrónico enviado fuera del horario laboral el señor Elkin lo invitó para realizar una reunión para revisión de actividades y ese día le terminaron el contrato de trabajo sin justa causa; finalmente, considera que todos estos correos evidencian que si había acoso laboral, además que nunca tuvo un llamado de atención (*min. 55:02, archivo "0AudienciaArt80Sentencia"*).

IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA.

Durante el término de traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, el apoderado de **SIB INTERNACIONAL HOLDINGS AG, SANDRA PATRICIA CHARRY CADENA, ANDRES GUEVARA TRIANA y ELKIN EDUARDO GALVIS** solicitó la confirmación del fallo de primera instancia. Por su parte, la apoderada del demandante

solicitó la revocar la sentencia insistiendo en los pedimentos esbozados en la alzada.

V. SANEAMIENTO DEL PROCESO

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo disponen los artículos 13 de la Ley 1010 de 2006 y 66A del CPTSS, procede a estudiar los aspectos planteados en el recurso de apelación.

VI. PROBLEMA JURÍDICO

Le corresponde a la Sala determinar si se configuraron las conductas de acoso laboral que se refieren en el recurso de apelación, en los términos que define la Ley 1010 de 2006, conforme los requisitos sustanciales previstos en la ley y jurisprudencia para ello.

VII. CONSIDERACIONES

En el presente asunto no hay controversia de que: **i) RUBEN DARIO QUESADA SANTAMARIA** se vinculó mediante un contrato de trabajo a término indefinido con el **CONSORCIO CONSTRUCTOR POB** (JV-POB) desde el 09 de junio de 2016 hasta el 31 de mayo de 2018, fecha en la cual el empleador dio por terminado el contrato de forma unilateral y sin justa causa, con el correspondiente pago de indemnización (*pág. 30 a 49 y 151, archivo “01DemandaAnexos” y pág. 73, archivo “08ContestacionDemanda”*); **ii)** el cargo desempeñado fue el de *técnico soporte* y el último salario devengado por el demandante ascendió a la suma de \$1.819.000 (*pág. 73, archivo “08ContestacionDemanda”*)

- Sobre el acoso laboral.

A fin de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, la Ley 1010 de 2006 facultó a las víctimas de acoso laboral a poner en conocimiento del Juez del Trabajo la ocurrencia de una situación continuada y

ostensible de acoso laboral para que se apliquen las medidas sancionatorias que establece la misma disposición normativa.

En el artículo 2° de la citada Ley, define el acoso laboral como toda “*conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo*”. Conductas que pueden materializarse a través del maltrato, persecución, discriminación, inequidad, desprotección y entorpecimiento laboral, cuyos comportamientos fueron descritos en el artículo 7° *ibidem*. No obstante, la misma norma consagra algunas acciones que no son constitutivos de acoso laboral, sino que corresponden a las exigencias u órdenes que puede impartir el empleador en virtud del contrato de trabajo.

El artículo 11 de la citada ley, consagra una protección especial a favor de la víctima por acoso laboral, consistente en la ineficacia del despido realizado como represalia por las quejas o denuncias que sobre el particular se hayan presentado, *siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento*.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que en la ley de acoso laboral **i)** Existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos contemplados en la Ley 1010 de 2006; **ii)** La presunción consiste en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la petición o la queja esta se entiende tuvo lugar con ocasión del acoso; **iii)** En los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia presentada por el trabajador; **iv)** La conducta objeto de denuncia debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, lo cual exige de la autoridad administrativa o judicial

competente su verificación; **v)** No es necesario la imposición de sanciones para gozar de dicha garantía, pues se le brinda a quienes también hagan uso de los procedimientos preventivos; **vi)** es imperativo que la autoridad administrativa o judicial encuentre acreditada o verificada la conducta de acoso.

No obstante, dice la Corte, teniendo en cuenta la definición, conductas y la garantía contemplada en el numeral 1.º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que, si bien esta última norma establece una presunción legal, necesariamente debe en estos casos acreditarse la conducta realizada a efectos de dar aplicación a las prerrogativas que se contemplan por retaliación (SL17063-2017, SL058-2021, SL4313-2021).

CASO CONCRETO

En este asunto no hay discusión de que **RUBEN DARIO QUESADA SANTAMARIA** estuvo vinculado como trabajador del **CONSORCIO CONSTRUCTOR POB**. El debate radica en que la parte actora considera que sí se presentaron actos constitutivos de acoso laboral, conforme con los argumentos expuestos en la alzada.

Al efecto, se resalta que **RUBEN DARIO QUESADA SANTAMARIA** refiere en su demanda que el acoso laboral se presentó bajo las modalidades de persecución laboral, entorpecimiento y desprotección laboral, estando a cargo de la parte que invoca la acción especial acreditar el cumplimiento de los presupuestos para la prosperidad de la pretensión. Lo anterior, cobra mayor relevancia si se tiene en cuenta que no se configuró a su favor la presunción establecida en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, pues la queja que se presentó fue enviada por correo electrónico el 18 de marzo de 2017 (*pág. 56 y 57, archivo “01DemandaAnexos”*) y el despido por parte del empleador se hizo el 31 de mayo de 2018 (*pág. 151, archivo “01DemandaAnexos”*), es decir, más allá del término de seis meses previsto por el legislador.

Por eso, una vez revisada toda la documental aportada por la parte actora y la recaudada en el juicio, la Sala confirmará la decisión de primera instancia pues no se presentaron conductas persistentes y demostrables del presunto acoso laboral, en la forma alegada por el recurrente.

Para dar respuesta a cada uno de los argumentos elevados en la alzada, sea lo primero resaltar que analizados los correos electrónicos aportados, no se puede inferir la comisión de infracciones tendientes a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral o desmotivación al trabajador, menos aún a entorpecer sus labores o a poner en riesgo su integridad y seguridad, pues al revisarlos se encuentra lo siguiente:

- a.** Correo electrónico del 18 de marzo de 2017, el demandante envió un correo electrónico a la cuenta gabrielg@cjbv-pob-com, poniendo en conocimiento una presunta persecución laboral por parte de Sandra Charry (pág. 56 y 57, archivo *"01DemandaAnexos"*).
- b.** Programación para mantenimiento en sitio Choachí el 03 y 24 de abril de 2017 (pág. 59 y 64, archivo *"01DemandaAnexos"*), en La Calera el 05 y 17 de abril de 2017 (pág. 61, 62, archivo *"01DemandaAnexos"*), y en Guasca el 21 de abril de 2017 (pág. 63 archivo *"01DemandaAnexos"*).
- c.** Correo electrónico del 13 de marzo de 2017. Natalia Lozano solicitó la habilitación de la tarjeta de parqueadero No.0006609317 a favor del demandante para el ingreso de la moto de placa PTI90C (pág. 59, archivo *"01DemandaAnexos"*).
- d.** El Correo electrónico del 22 de marzo de 2017, indica la invitación al demandante a reunión el 23 de marzo de 2017 a las 4 de la tarde, con Gabriel Gluschancoff y SANDRA CHARRY (pág. 65 y 66, archivo *"01DemandaAnexos"*).
- e.** Correo electrónico del 27 de junio de 2017. SANDRA CHARRY, como jefe de talento humano, le informa al personal del CONSORCIO, entre ellos RUBEN DARIO QUESADA

SANTAMARIA, el cambio de reglamento interno de trabajo (*pág. 69 y 70, archivo “01DemandaAnexos”*).

- f.** Correo electrónico del 28 de junio de 2017. El demandante le solicitó a ANDRES GUEVARA TRIANA la opción de activación total del subsidio de movilización o un aumento del actual, ya que “no me alcanza”, (*pág. 97, archivo “01DemandaAnexos”*), petición reiterada en correo del día siguiente (*pág. 108 y 109, archivo “01DemandaAnexos”*).
- g.** Correo electrónico del 28 de septiembre de 2017. Camilo Andrés Guevara, Ingeniero de Soporte del CONSORCIO, solicitó el apoyo del actor para el traslado del CCO para contenedor, verificación de la instalación y movimiento de las cámaras del CCTV (*pág. 110, archivo “01DemandaAnexos”*). Correo de la misma fecha donde RUBEN DARIO informa que la moto esta presentado fallas mecánicas y solicita apoyo con el transporte para esa actividad (*pág. 110, archivo “01DemandaAnexos”*); correo de SANDRA PATRICIA CHARRY CADENA en el cual le informa al actor lo relacionado con el auxilio de movilización y que la utilización de la moto es mera liberalidad por parte del colaborador, pero que en nada tenía que ver con la orden directa emitida por el CONSORCIO (*pág. 112 y 113, archivo “01DemandaAnexos”*); correo electrónico de respuesta por parte de Camilo Andrés Guevara frente a la solicitud del demandante. Le indica que no es posible asignarle vehículo, le reitera lo del auxilio de transporte y le solicita la presencia a las labores en el campamento de La Calera (*pág. 113, archivo “01DemandaAnexos”*).
- h.** Correo electrónico del 9 de mayo de 2018. SANDRA CHARRY informa sobre el cumplimiento del horario de trabajo y la implementación del control biométrico (*pág. 117 y 118, archivo “01DemandaAnexos”*).
- i.** Correo electrónico del 24 de abril de 2018. ELKIN EDUARDO GALVIS le informa al trabajador sobre el cronograma de disponibilidad para el soporte en sitio (*pág. 120, archivo “01DemandaAnexos”*).

- j.** Correo electrónico del 24 de mayo de 2018. El actor le informa a ELKIN sobre algunos aspectos para incluir en el cronograma de programación (*pág. 122 a 126, archivo “01DemandaAnexos”*).
- k.** Correo electrónico del 25 de mayo de 2018. El demandante le informa a ELKIN EDUARDO GALVIS que *“el acta que me fue entregada no es posible que la firme porque presenta inconsistencias en diferentes sentidos”*, consignando en el cuerpo de correo algunas observaciones relacionadas con el cumplimiento de sus funciones (*pág. 133 a 134, archivo “01DemandaAnexos”*).
- l.** Correo electrónico del 28 de mayo de 2018. ELKIN EDUARDO GALVIS le informa a RUBEN DARIO QUESADA SANTAMARIA el cronograma de actividades detallado (*pág. 135 a 137, archivo “01DemandaAnexos”*). Correo electrónico del 29 de mayo siguiente. El trabajador le responde a ELKIN y le hace algunas precisiones respecto del referido cronograma. (*pág. 138 a 142, archivo “01DemandaAnexos”*).

Además de las pruebas anteriores, se destaca el contrato celebrado entre las partes donde se pactó, en la Cláusula Cuarta, que el lugar de trabajo correspondía al Departamento de Cundinamarca; también la comunicación del 21 de marzo de 2017, donde Alexander Velásquez Rendon, Director HSQ del CONSORCIO, le informa al actor algunos compromisos de salud que debía cumplir en seguimiento de las recomendaciones emitidas por los médicos de la IPS (*pág. 58, archivo “01DemandaAnexos”*); y el acta de reunión sobre compromisos del 20 de mayo de 2018, en la cual, entre otros aspectos, se acordó que RUBEN QUESADA realizara el registro biométrico en la sede de Bogotá y luego se desplazara hacia las unidades funcionales y oficinas de atención a realizar las actividades diarias (*pág. 119 y 121, archivo “01DemandaAnexos”*).

Del análisis del conjunto de estas pruebas, la Sala no evidencia, ni siquiera de forma presuntiva, las conductas aducidas por el actor como constitutivas de acoso laboral. Y ello es así, porque de la información que reposa en estos medios de persuasión claramente se

desprende que al demandante se le emitieron ordenes, directrices, se le modificaron y programaron actividades en el marco de la relación laboral, lo que es indicativo que estas fueron realizadas en virtud del poder subordinante que tenía el empleador o sus representantes. Tampoco son demostrativas de la existencia de actos agresivos, expresiones injuriosas, comentarios hostiles o humillantes de descalificación profesional, burlas, tratos discriminatorios respecto a los demás compañeros de trabajo, imposiciones extrañas a su obligación laboral y exigencia de laborar en horarios excesivos, lo que descarta que los requerimientos realizados del empleador constituyan conductas calificadas como de acoso laboral, en los términos consignados en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006.

Igualmente, las observaciones que realizó el demandante respecto de traslados, cambio de puesto de trabajo y equipos, pagos de auxilios de transporte, causación de horas extras, modificación o cumplimiento de horario de trabajo, acatamiento de recomendaciones médico-laborales y tipo de cargo desempeñado, son asuntos propios y directamente relacionados con la ejecución del contrato de trabajo, diferencias que no son posibles ventilarlas a través del presente mecanismo procesal especial cuando no se demuestra que con ellas se presentó un entorpecimiento a la labor, actos discriminatorios o maltrato laboral, circunstancias no acreditadas en el presente juicio.

Y si bien, **RUBEN DARIO QUESADA SANTAMARIA** puso en conocimiento del CONSORCIO demandado una presunta persecución laboral por parte de **SANDRA PATRICIA CHARRY CADENA** (pág. 56 y 57, archivo "01DemandaAnexos"), ese solo hecho no demuestra que estas conductas se cometieron ni le garantiza la protección establecida en la normatividad vigente. Dicha situación obligaba al empleador a cumplir el trámite señalado en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, estudiar las cuestiones planteadas y, de ser el caso, aplicar las medidas preventivas o correctivas de las conductas de acoso laboral. Pese a ello, ese incumplimiento no es objeto de sanción por parte del Juez del Trabajo, sino que su investigación y sanción, de ser el caso, es un asunto que le compete adelantar a la autoridad administrativa -

Ministerio del Trabajo. Por eso, ante la falta de demostración de las conductas constitutivas de acoso laboral, resulta inane analizar si en el reglamento interno de trabajo se estableció el mecanismo para la atención de este tipo de quejas, las personas encargadas de su atención, los canales de comunicación dispuestos para ese fin y si el demandante uso correctamente esos protocolos.

No obstante, se advierte que cuando un trabajador presenta una queja o pone en conocimiento conductas que pudieran calificarse constitutivas de acoso laboral ante un jefe inmediato o cualquier persona que tenga jerarquía en la empresa, así no sean las personas encargadas de darle el trámite, deberán trasladarla al área competente.

Por otra parte, en relación con los interrogatorios y la prueba testimonial recaudada, tampoco se infiere la comisión de las conductas alegadas. **RUBEN DARIO QUESADA SANTAMARIA** en su interrogatorio se ratificó en lo consignado en la demanda (*min. 01:56:50, archivo "15AudienciaVirtual"*); **SANDRA PATRICIA CHARRY CADENA** en su declaración no aceptó la comisión de las conductas de las que se le acusan; sobre la tarjeta de acceso al parqueadero, dijo que había solicitado su activación, negó que en la reunión del 23 de marzo de 2017, haya aceptado la comisión de la falta y manifestó que se le terminó el contrato de trabajo al actor porque hubo múltiples ocasiones en que no encontraron los *back up*, siendo función del demandante, quien a su vez no estaba cumpliendo el horario de trabajo (*min. 02:22:00, archivo "15AudienciaVirtual"*); **CAMILO ANDRÉS GUEVARA TRIANA** señaló que cuando el demandante se incorporó después de la incapacidad sí tenía puesto y equipo de trabajo, que luego de la renuncia de Camilo Cárdenas las funciones se le asignaron a **RUBÉN** y **ELKIN GALVIS**, que el trato con el demandante siempre fue cordial y nunca le manifestó inconformidad alguna, que el contrato de trabajo del actor se terminó porque se dañó el disco del equipo de la gerente contractual y no tenía *back up* y por el cumplimiento del horario (*min. 02:43:50, archivo "15AudienciaVirtual"*).

ELKIN EDUARDO GALVIS SANCHEZ manifestó que trabajó para el CONSORCIO durante los años 2018 y 2019; que luego de la renuncia de Camilo Cárdenas, se distribuyeron las funciones no solo al demandante sino a él y a Camilo Vergara; que por el tema del horario de trabajo se hicieron requerimientos verbales y que **RUBEN DARIO** tenía trabajo de campo dos veces por semana (*min. 00:04:00, archivo “16AudienciaVirtual”*); y el representante legal de **SIB INTERNACIONAL HOLDINGS AG**, Amotz Berman, no conoció directamente la forma en que se llevó a cabo y los detalles de la relación laboral del demandante (*min. 00:19:37, archivo “16AudienciaVirtual”*).

Y finalmente, el testigo Camilo Andrés Cárdenas Méndez dijo que laboró para la demandada desde diciembre de 2015 a febrero de 2018, que las funciones del demandante eran iguales a las suyas, debían resolver incidentes y prestar apoyo de soporte tecnológico, no supo cómo era el procedimiento para elevar una queja por acoso laboral, que **RUBEN DARIO** manifestó en varias reuniones mensuales que se sentía acosado por **SANDRA CHARRY**, por eso el actor le solicitaba a las jefaturas que le ayudaran a prestar el soporte a ella porque chocaban mucho, que escuchó algunos comentarios de pasillo cuando iba a Bogotá sobre Rubén - que lo iban a sacar porque dañaba los equipos - y de forma de forma directa presencié que en una ocasión SANDRA dijo “*ah por allá esta Rubén quien sabe que computador va dañar ahorita*” (*min. 00:38:44, archivo “16AudienciaVirtual”*).

De estas declaraciones, el testimonio de Camilo Andrés Cárdenas Méndez es el único que menciona tratos o comentarios realizados en contra del demandante. Sin embargo, tan solo le consta de forma directa un solo evento - que en todo caso no se puede corroborar que efectivamente así sucedió pues no hay pruebas adicionales que lo soporten - y los demás los obtuvo por información que le compartió el propio demandante, lo que descarta que esos tratos se hayan presentado de forma permanente, persistente y continua con la finalidad de afectar al trabajador.

Siendo ello así, las pruebas aportadas y el testimonio recaudado, nos insuficientes para demostrar que contra **RUBEN DARIO QUESADA SANTAMARIA** se cometieron conductas arbitrarias, se le impuso una excesiva carga de trabajo, se le obstaculizó el cumplimiento de la labor o se puso en riesgo su integridad y seguridad y en general que contra él se cometieron conductas de acoso laboral bajo la modalidad de persecución laboral, entorpecimiento y desprotección laboral, lo que descarta los planteamiento de la alzada.

Además, no se demostró cuáles fueron los comentarios ofensivos que hizo **SANDRA PATRICIA CHARRY CADENA** el primer día después de que se incorporó el demandante a prestar su labores luego de la incapacidad laboral, frente a la tarjeta de ingreso al parqueadero lo probado en el juicio es que en correo electrónico del 13 de marzo de 2017 Natalia Lozano solicitó la habilitación de la tarjeta de parqueadero No.0006609317 a favor del demandante para el ingreso de la moto de placa PTI90C (*pág. 59, archivo “01DemandaAnexos”*). Tampoco se demostró que el apoyo solicitado al demandante para el *traslado del CCO para contenedor, verificación de la instalación y movimiento de las cámaras del CCTV* haya afectado su estado de salud o perjudicado su tratamiento médico, pese a que esa orden no se hizo con el fin de perjudicarlo, sino en pleno cumplimiento y en ejecución de su contrato de trabajo.

Y frente a las conductas que se pudieran calificar como de acoso laboral cometidas por **ANDRES GUEVARA TRIANA** y **ELKIN EDUARDO GALVIS**, no hay ningún medio probatorio que acrediten su existencia.

Finalmente, no se demostró que la terminación del contrato de trabajo fuera consecuencia o retaliación por la queja presentada por el actor, y pese a que fue una decisión sin justa causa con derecho a indemnización, las personas naturales demandadas fueron coincidentes en afirmar que este evento sucedió con ocasión de no haber realizado un *back up* y el continuo incumplimiento del horario de trabajo.

Por lo anterior, para la Sala los eventos ocurridos al demandante no constituyen acoso laboral, en los términos del artículo 8° de la Ley 1010 de 2006, razón suficiente para confirmar la sentencia de primera instancia.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en segunda instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada.


CARMEN CECILIA CORTES SÁNCHEZ
Magistrada.