

**TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL
BOGOTA D.C.
SALA LABORAL**

Magistrado Ponente: DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLAN

PROCESO ESPECIAL DE ACOSO LABORAL PROMOVIDO POR JOSÉ IGNACIO CASTAÑO GARCÍA CONTRA ALBINO SEGURA PENAGOS Y OTROS (RAD. 01 2009 00009 01).

En Bogotá D.C., a los dieciséis (16) días del mes de septiembre de dos mil nueve (2009), el Magistrado Ponente en asocio de los demás Magistrados con quienes integra la Sala de Decisión, de conformidad a lo acordado en Sala de decisión procede a dictar la siguiente,

S E N T E N C I A

ANTECEDENTES

JOSÉ IGNACIO CASTAÑO GARCÍA actuando en nombre propio, radicó petición sancionatoria por acoso laboral agravado (fls. 10-18), en contra de las personas que se relacionan a continuación en su condición de miembros del Consejo Académico de la Universidad Autónoma de Colombia: **ALBINO SEGURA PENAGOS, LUIS GUILLERMO MUÑOZ ANGULO, JOSÉ VICENTE ANGEL, SIMÓN YOUNEZ JEREZ, OCTAVIO RAMÍREZ, ARMANDO PUERTA y JESÚS DARÍO MORA CALVO**, exponiendo las siguientes peticiones:

- Se libre comunicación a la Presidenta de la Universidad Autónoma de Colombia, Dra. MARINA PARRA GIRALDO, en la que se le haga saber que debe proteger su derecho al trabajo, y por tanto, la terminación de su contrato de trabajo o el de cualquiera de los testigos, carecerá de todo efecto si ha ocurrido con posterioridad al 02 de diciembre de 2008 y dentro de los seis meses siguientes. Subsidiariamente, se libre comunicación a la citada Presidenta en la cual se le haga saber que frente a cualquier terminación unilateral de su contrato por parte de la Universidad, deberá darse cumplimiento íntegro a lo establecido en el párrafo 2º del artículo 1º del título III de la Convención Colectiva de Trabajo (lo transcribe).
- Se proceda a decretar la suspensión provisional de las funciones de los peticionados como miembros del Consejo Directivo de la Universidad, por la agresividad mostrada en sus actuaciones, habida cuenta de que pueden incurrir en actitudes retaliatorias en su contra y la de los testigos, válidos de que *"la suma de sus votos hacen mayoría para tomar todo tipo de retaliaciones"*.
- Se les aplique a los peticionados el tratamiento sancionatorio estipulado en el numeral 3º del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.
- Que al momento de tasarse las respectivas multas se tenga en cuenta que el acoso laboral denunciado se encuentra agravado por las circunstancias previstas en los literales a, b, c, d, y f del artículo 4º de la Ley 1010 de 2006.

Como fundamento de sus pedimentos invocó los hechos que a continuación se resumen:

- Se desempeña dentro de un contexto laboral como docente de la Universidad Autónoma de Colombia desde el año 1995, y desde marzo de 2007 fue ascendido a Decano de la Facultad de Derecho, momento desde el cual ha sido objeto de diversas formas de ultraje a su dignidad, especialmente por hechos acaecidos a partir de septiembre de 2008 *“provenientes, patrocinados y con autoría intelectual”* de los denunciados, quienes tienen la calidad de superiores jerárquicos sobre su cargo de Decano y *“Mediante confabulación, patrocinio y concierto”* han llevado a cabo actos contrarios a su derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Su conducta *“persistente y demostrable”* esta encaminada a infundirle intimidación, desmotivación en el trabajo e inducirlo a la renuncia, tal y como ocurrió con los anteriores decanos.
- Los denunciados actuando en concierto, han adelantado en su contra una campaña de desprestigio a través de avisos infamantes fijados en las instalaciones de las Universidades Autónoma y Libre (sede la Candelaria), mandados a elaborar en *“Carteles Diana”* por Jesús Darío Mora Calvo.
- Se han formulado comentarios y acusaciones en su contra, afectando su dignidad, amen del empleo de diversas formas de agresión, trato desconsiderado y ofensivo, lo cual dice probar con correos electrónicos remitidos a la comunidad universitaria por Jesús Darío Mora, representante de los profesores ante el Consejo Académico, quien además hizo comentarios hostiles, humillantes y de descalificación profesional frente a compañeros de trabajo en las sesiones del Consejo Académico efectuadas en la segunda y tercera semana de diciembre de 2008, lo cual dice probar con las respectivas actas y grabaciones magnetofónicas.

- La plena prueba de persecución laboral en su contra esta en los hechos ejecutados el 02 de diciembre de 2008 por los denunciados, cuando de manera irregular, ilegítima y pasando por encima de los reglamentos de la Universidad, dieron por terminado su contrato, a pesar de no tener facultades para ello, abrogándose la calidad de juez y parte, y haciéndole imputaciones hipotéticas como la de haberle publicado a los estudiantes la nómina de docentes para el periodo I-2009, para lo cual el denunciado José Vicente Angel exhibió un documento omitiendo informar que tan solo se trataba de un borrador de trabajo que le había remitido al Coordinador del área de Derecho Privado Dr. Helio Celis.
- En los hechos del 02 de diciembre de 2008, los denunciados, incurrieron además en una abierta discriminación laboral, por cuanto toda la comunicad académica de la Universidad Autónoma conoce que la ilegal terminación de su contrato de trabajo se hizo por razones de aducirle una preferencia política, señalándolo como integrante del partido comunista, afirmando que como izquierdista no puede continuar siendo el Decano de la Facultad de Derecho. Dice allegar comunicados en los que el representante de los egresados y Comité de Base de la Universidad Autónoma del Polo Democrático Alternativo, se pronuncian al respecto.
- Los dos sindicatos de la Universidad, el de trabajadores y el de Profesores, efectuaron un público pronunciamiento en el que señalan que las campañas en su contra tienden a *“menoscabar su ánimo laboral, que se constituyen en un verdadero acoso laboral y persecución ideológica, afectando su dignidad, su derecho al trabajo, dentro de una estrategia electoral antidemocrática y antipedagógica”*.

- En el artículo 1º de la convención se pacto expresamente la figura de la estabilidad laboral, lo cual, unido a que los denunciados protagonizaron los actos atrás relatados cuando la sesión del Consejo Directivo ya se había levantado, propicio que la Universidad impugnara la decisión por ellos tomada ante el Juez Civil del Circuito, razón por la cual la Universidad dispuso respaldar su legitimidad como Decano y mantener vigente su relación contractual, hasta que se produzca la aludida decisión judicial, y pese a lo anterior, los denunciados persisten en que se cumpla la determinación de finiquitar su vinculación.

- Contrario a lo anterior, la oficina de Talento Humano le notificó el disfrute de sus vacaciones colectivas desde el 19 de diciembre de 2008 hasta el 15 de enero de 2009, y por ello, a la fecha de presentación de la presente denuncia se encuentra laborando y en plena vigencia su contrato de más de 13 años.

- El acoso en su contra se encuentra agravado por las circunstancias previstas en los literales a, b, c, d y f del artículo 4º de la Ley 1010 de 1006, y la Universidad no ha creado las comisiones establecidas en la citada ley para arreglo confidencial y directo de los casos de acoso laboral, así como tampoco ha establecido procedimiento alguno para su aplicación.

La petición fue repartida al Juzgado Primero Laboral del Circuito donde se admitió en proveído fechado 15 de enero de 2008, disponiéndose la notificación personal de los denunciados y señalando fecha de audiencia para el día 26 de enero de 2009, en la cual se llevaría a cabo la contestación de la demanda y el decreto de pruebas (fl. 19).

El denunciante presentó escrito de ampliación de denuncia (fls. 21-24) que fue denegada en proveído de fecha 22 de enero de 2009 (fl. 32).

SOLICITUD DE AMPARO POR RETALIACIÓN

Luego, mediante memorial radicado en el Despacho el día 26 de enero de 2009 (fl. 41), reiterado posteriormente (fls. 95-96), petitionó el denunciante JOSÉ IGNACIO CASTAÑO GARCÍA, amparo por retaliación, aduciendo que el día 23 de enero de 2009 a las 7:00 p-m., una vez notificados seis de los siete denunciados, presionaron indebidamente a la Secretaria General de la Fundación Universitaria Autónoma de Colombia, Dra. ABEDSABEL CHAMORRO, para que a esa hora procediera a notificar a la Oficina de Talento Humano, de la decisión de terminación de su contrato de trabajo y la designación en su reemplazo del Dr. GERMÁN RODRÍGUEZ CHACON. Afirmó el solicitante que la conducta de los denunciados se encaminó a intimidar y ejercer retaliación sobre él y solicitó en consecuencia, que se dispusiese comunicar a la Universidad que la nueva decisión adoptada en esa fecha (23 de enero), carece de toda validez (fl. 41).

Al pronunciarse sobre lo anterior, mediante auto del 28 de enero de 2009 (fls. 117-118), la juez de primer grado, luego de considerar que la decisión de finiquitar el vínculo laboral del actor tuvo lugar *"con desconocimiento del término de vencimiento pactado y luego de haberse presentado y notificado la denuncia por acoso laboral"*, concluyó que dicha conducta es abiertamente retaliatoria al tenor del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, razón por la cual dispuso que la desvinculación del actor efectuada el 23 de enero de 2009 por el Consejo Directivo y Académico, notificado al demandante el 26 de enero siguiente *"CARECE DE TODO EFECTO"*, y ordenó a la Fundación Universitaria Autónoma *"adoptar las*

medidas pertinentes en aras a restablecer al denunciante sus derechos, garantizando las condiciones para el normal desempeño de sus funciones...” (fl. 118).

CONTESTACIÓN DE LA DENUNCIA

Los denunciados que ostentan la calidad de abogados presentaron su contestación de denuncia en nombre propio, mientras quienes no tienen tal calidad, hicieron lo propio a través de mandatario judicial, bien mediante escrito presentado ante el Despacho en forma previa a la audiencia destinada para tal fin y leída en el curso de la misma, o bien, de manera oral así:

ALBINO SEGURA PENAGOS, aseguró que el denunciante llegó al cargo de Decano por haber sido nombrado mediante contrato de trabajo a término fijo a partir de marzo de 2007, más no en virtud de ascenso, toda vez que en la Universidad no existe sistema de ascenso para llegar a ser directivo, y así mismo, indicó que no le consta o no es cierta la existencia de hechos atentatorios contra la dignidad humana, ni encaminados a la desmotivación laboral o a provocar la renuncia del accionante o de confabulación, patrocinio o concierto impetrados en su contra.

Aduce igualmente que la decisión de terminar el contrato como Decano del denunciante, fue tomada el 2 de diciembre de 2008 con apego a los estatutos de la fundación, ordenándosele el pago de la indemnización correspondiente, sin desconocer el derecho a la estabilidad laboral, pues éste existe sólo a favor de trabajadores a término indefinido y que nunca se terminó el contrato a dicho término que éste tiene como docente, pues el mismo continúa vigente.

Indica que la decisión de desvincular al actor fue reconsiderada el día 19 de diciembre de 2008 para no perjudicar a la institución y a los graduandos, y que luego, se decidió terminar unilateralmente el vínculo del actor a partir del 15 de enero de 2009.

Indica que no es cierto que se le haya terminado el contrato por razones de preferencia política y propuso como excepciones de mérito *indebida escogencia de la acción judicial y falta de claridad de los hechos e indebida individualización de las conductas atribuibles al sujeto pasivo* (fls. 47-50).

JOSÉ VICENTE ANGEL RESTREPO, presentó similares argumentos a los expuestos por el precedente denunciado en torno a los contratos de trabajo del peticionario como Decano y como Docente y a la terminación del primero de conformidad con los estatutos, previa orden de pagar la indemnización respectiva. Aseguró que en su condición de miembro del Consejo Directivo, con jerarquía prevista en los estatutos, no participó ni desplegó conducta que pueda enmarcarse en los artículos 2º, 4º y 7º de la Ley 1010 de 2006.

Niega enfáticamente haberse considerado como motivo para la desvinculación del petente su filiación política, clarificando que ello no es requisito para que persona alguna ejerza cargos en la Universidad.

Indica que no le constan los restantes hechos, toda vez que corresponden a actuaciones de terceros; de unas directivas que se tomaron sin su presencia y a comunicados provenientes de unas organizaciones sindicales (fls. 51-55)

SIMÓN YOUNEZ JEREZ, coincide con los denunciados que lo precedieron en la contestación al libelo, en que la

fundamentación y los hechos de la denuncia no son claros, pues no es cierto que el promotor haya ascendido a Decano, toda vez que ha dicho cargo, que es de dirección, confianza y manejo llegó por haber sido nombrado a término fijo, y de él, puede ser desvinculado por la *"alta dirección de la Universidad"*, previa cancelación de la indemnización correspondiente. Diferente sucede con su contrato de duración indefinida como Docente, frente al cual si tiene protección convencional.

Dice que nunca se ejecutaron o patrocinaron actos atentatorios de la dignidad del actor y que éste no aportó prueba alguna de sus afirmaciones. Finalmente pide que el accionante sea sancionado conforme el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006 (fls. 81-83).

JOSÉ OCTAVIO RAMÍREZ GONZÁLEZ, asegura que el actor continúa desempeñándose como Docente y que a cargo de Decano llegó por nombramiento más no por ascenso.

Asevera que no le consta que el accionante haya sido objeto de ultraje a su dignidad, y que no es cierto en cuanto a su persona se refiere, la existencia de una conducta persistente encaminada a infundirle intimidación, desmotivación e inducirlo a la renuncia, pues su desempeño en el Consejo Directivo ha presentado interrupciones debido a sus nombramientos como Decano de la Facultad de Ciencia Económicas y Vicerrector Administrativo.

Califica como *"calumnia"* el concierto y la campaña de desprestigio que les imputa el accionante y asegura que la decisión de terminar el contrato de trabajo es legítima y se esta pagando la indemnización correspondiente y obedece a que *"no manejo de forma eficiente el cargo"*.

No se consideraron, dice el denunciado, aspectos relacionados con la filiación política o profesional del denunciante al momento de tomar la decisión de desvincularlo, pues en la Universidad existe pluralidad ideológica, política y religiosa.

Dice que los comunicados de los sindicatos, son una manera normal que ellos tienen de pronunciarse, la cual no siempre representa el pensamiento de sus afiliados y que al momento de presentarse la presente denuncia *“el doctor Castaño se encontraba ILEGITIMAMENTE LABORANDO COMO DECANO, puesto que conocía la decisión tomada el 19 de Diciembre en el sentido de ratificar su terminación unilateral del contrato de trabajo”*. A los restantes hechos afirma que no le constan, no son ciertos o no son su responsabilidad (fls. 120-123).

JESÚS DARÍO MORA CALVO, reitera que el actor no fue ascendido y pone de presente que la controversia versa más sobre la forma en que el denunciante desempeñaba sus funciones que sobre un verdadero acoso laboral como quiere hacerlo ver.

Argumenta que no mandó a elaborar carteles en contra del denunciante, como éste lo afirma, siendo aquel quien acostumbra fijar éste tipo de documentos en las paredes de la Universidad y reproduce copias que luego distribuye.

Reconoce haber elaborado el escrito de que da cuenta el hecho 6º del libelo, pero afirma que su contenido no es injurioso sino contentivo de una denuncia pública por la injerencia indebida del denunciante en las elecciones sindicales de octubre de 2008.

Afirma que en la realidad el denunciante, quien ha llevado una *“nómina paralela”* y quienes lo apoyan, buscan mantener el orden de cosas que éste ha impuesto en la Universidad de cara a las elecciones que se llevarían a cabo el 13 de febrero de 2009 y dice

no ser cierta la existencia de una campaña de desprestigio en su contra, ni que se haya hecho alusión a la militancia política, al tiempo que aduce frente a los comunicados de las organizaciones sindicales, que estos no son representativos del pensamiento de sus miembros.

Asegura que la Presidenta de la Universidad se retiró de la sesión celebrada el 2 de diciembre cuando se percató que su punto de vista no era acogido por la mayoría de los miembros del Consejo Directivo y no antes de cerrarse la reunión. A continuación deja ver que el denunciante pretende confundir cuando entrelaza los contratos de trabajo como Decano y como Docente, cuando en verdad corresponden a vinculaciones diferentes a término fijo e indefinido respectivamente (fls. 156-161).

Así mismo, el denunciado MORA CALVO, complementó su réplica a la denuncia en el curso de la audiencia celebrada el 02 de febrero de 2009 (fls. 137-141), insistiendo en las dos vinculaciones del demandante como Decano y como Docente, y negando su autoría en cualquier hecho constitutivo de acoso laboral. Reitera además que en las tres ocasiones que el accionante presentó la nómina de profesores se observó la existencia de una nómina inflada y/o paralela, afectando la carga académica de docentes antiguos y propiciando detrimento patrimonial de la Universidad.

JOSÉ ARMANDO PUERTA VELEZ dice también que el denunciante no fue ascendido a Decano y que dicho cargo que es de confianza y manejo, se dio por terminado de manera legítima, más no el de Docente.

Respecto al restante acontecer afirma que es impreciso, falso, que lo desconoce o que es incoherente (fls. 162-163).

LUIS GUILLERMO MUÑOZ ANGULO replicó la denuncia con argumentos y respuestas muy similares a las expuestas en el pronunciamiento del denunciado ALBINO SEGURA PENAGOS (fls. 165-171).

DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

La juez de primer grado profirió sentencia calendada 03 de julio de 2009, resolviendo **NEGAR** la totalidad de las pretensiones y condenar en costas a la parte actora (fls. 395-400).

RECURSO DE APELACION

Contra lo así decidido, el denunciante presentó recurso de apelación (fl. 401) en el cual se duele de la que a su juicio es una total y absoluta falta de análisis de las pruebas, citando para el caso los carteles que fueron públicamente fijados, de lo cual dice aparece prueba testimonial que señala a JESUS MORA como autor material.

A su entender, tampoco se analizó la situación de los restantes codemandados, quienes actuando por fuera de los estatutos y reglamentos de la Universidad, procedieron en tres oportunidades a destituirlo del cargo de Decano de la Facultad de Derecho. Dice al efecto que tampoco hubo pronunciamiento en el fallo, frente al comunicado de la Presidenta de la Universidad en el que desautorizó la actitud asumida por los denunciados

No existiendo causal de nulidad que invalide lo actuado se procede a resolver de fondo previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Necesidad primordial es establecer si se encuentran satisfechos los presupuestos procesales que deben existir para toda demanda, a fin de tocar el fondo de las controversias en litigio; como en el caso de autos están dados, es procedente adentrarnos al examen de las presentes diligencias.

Acudió a los estrados judiciales del trabajo, el señor JOSÉ IGNACIO CASTAÑO GARCÍA, poniendo de presente su doble condición de Decano y Docente de la Fundación Universitaria Autónoma de Colombia, en acción especial de Acoso Laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006, de lo cual afirma haber sido víctima por parte de los denunciados, en su calidad de miembros de los Consejos Directivo y Académico de la citada casa de estudios.

Asume la Sala el conocimiento de las presentes diligencias, derivadas de la aplicación de los artículos 12 y 13 de la Ley 1010 de 2006, en orden a descifrar si proceden las sanciones anheladas por el actor en su escrito, acorde a los lineamientos sustanciales y procesales que marcan el tema del llamado acoso laboral, esto es, evitar que en la actividad desarrollada en el lugar de trabajo se produzcan situaciones que atenten contra el bienestar individual y el nivel de vida de los comprometidos en esas funciones, sancionándose a quienes incurran en alguna forma de violencia laboral determinada en la ley en comento (artículos 2, 7 y 8º).

La decisión de primera instancia se pronunció en el sentido de negar las pretensiones del accionante, quien interpuso el recurso de alzada que ahora conoce esta Corporación de conformidad con los argumentos por él expuestos en atención al principio de consonancia.

La Ley 1010 de 2006 *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*, estableció en su artículo 1º como su objeto el de *“definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”*.

Así, sin distinciones, estableció el legislador la erradicación de toda forma de maltrato y ultraje a la dignidad humana de quienes facilitan su fuerza personal de trabajo, bien sea en el sector público o en el privado, estableciendo seguidamente en el artículo 2º *ibidem* que se entiende como acoso laboral **“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”**.

Se avizora entonces que en concordancia con el artículo 6º de la Ley 1010 de 2006, fue el querer del legislador erradicar de todas las relaciones de trabajo ya sean horizontales (entre compañeros) o verticales (de superior jerárquico a subalterno y viceversa), cualquier conducta calificada como persistente, tendiente a generar las consecuencias previstas en la citada norma, lo cual armoniza enteramente con los postulados del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, que recoge el derecho que tiene toda

persona a desempeñar un trabajo en condiciones de dignidad, y a su vez, con el artículo 14 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre que se pronunció en similares términos.

Pero, no es cualquier acto o conducta aisladamente considerada la que tiene el suficiente talante para considerarse como acoso laboral o *mobbing* como también ha sido conocido, sino que como lo impone la norma se requiere que ese acto o conducta constitutiva de acoso sea ***persistente***, lo que equivale a reiterada, prolongada en el tiempo, precisión que resulta útil para ilustrar que aquellos actos a los cuales se les imputa una situación constitutiva de acoso laboral no pueden ser singulares, aislados o del todo esporádicos, se requiere por el contrario que sean como lo cita la norma, persistentes, es decir, que duren en el tiempo.

Del mismo modo se ocupó el legislador en el artículo 2º de la norma en análisis de estimar que *“el acoso laboral puede darse, entre otras,”* bajo las modalidades allí previstas, lo cual evidencia que el listado de las eventuales modalidades de acoso, fue incluido en el citado canon normativo a título meramente enunciativo, más no taxativo, pudiéndose en consecuencia, en la práctica, presentarse otras circunstancias constitutivas de menoscabo a la dignidad de quienes convergen en un determinado ambiente de trabajo.

Contextualizado así el marco jurídico llamado a regular el caso, se adentra la Sala a examinar la acreditación procesal, para cuyo esfuerzo, recuérdese en primera medida que además de que el acto constitutivo de acoso debe ser reiterativo, también debe ser ***demostrable***, tal y como lo dispone el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 atrás citado, por lo que, si el principio de carga de la prueba impone *“a las partes probar el supuesto de hecho de las*

normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”, será al denunciante a quien en principio le corresponderá acreditar los actos a los cuales les imputa el acoso laboral, y más aún, que los denunciados son sus autores materiales.

Si tal como lo confesaron los denunciados LUIS GUILLERMO MUÑOZ ANGULO *“el consejo directivo, es una instancia superior a la Decanatura de Derecho...”* (fl. 151) y SIMÓN YOUNEZ JEREZ en el sentido de que frente al demandante el Consejo Directivo tiene *“Relación de mando porque... es el máximo organismo que dirige todas las políticas de la institución”,* puede concluirse que en efecto, en autos podría presentarse, de encontrarse debidamente demostrado, un eventual acoso laboral en sentido vertical, esto es, de superior jerárquico a subordinado.

Los hechos que a estas alturas se encuentran suficientemente acreditados son los siguientes:

- El denunciante JOSÉ IGNACIO CASTAÑO GARCÍA, tiene una doble vinculación de tipo laboral para con la Fundación Universitaria Autónoma de Colombia; una primera a término indefinido como Docente, según se demuestra con la copia del respectivo contrato (fls. 91 y 113) y la segunda, en la modalidad de contrato a término fijo como Decano de la Facultad de Derecho (fls. 92-93 y 114-115). Así se dio por establecido además en el fallo primigenio sin que se presente reparo alguno en esta instancia (fls. 398-399).
- El día 02 de diciembre de 2008, en sesión del Consejo Directivo de la Universidad, de la cual hicieron parte los denunciados, se tomó la determinación de desvincular al actor de su cargo de Decano. Así lo confiesa el propio actor a hechos 10º, 12º y 14º del libelo inicial (fls. 12-13), lo aceptaron los encartados al replicar

la denuncia, y se corrobora con la diferente prueba documental que obra en el expediente (fls. 3-4, 5-6, 7-8, 25 y en especial del Acta manuscrita obrante a folios 26 y 59).

- En sesión del Consejo Directivo celebrada el 19 de diciembre de 2008, Acta No. 1558 (fls. 105-111), se aprobó la decisión de *“dar por terminado el contrato de trabajo del Dr. José Ignacio Castaño García como Decano de la Facultad de Derecho a partir del día 15 de enero de 2009 y con el pago de la respectiva indemnización”* (fl. 111).

La situación enteramente objetiva recién descrita permite evidenciar que la denuncia por acoso laboral objeto de estudio, fue impetrada por JOSÉ IGNACIO CASTAÑO GARCÍA, el día 13 de enero de 2009 según se aprecia en la respectiva acta de reparto (folio tercero del expediente), esto es, con posterioridad a la fecha en que fueron tomadas las determinaciones iniciales de desvincularlo de su cargo como Decano de la Facultad de Derecho (02 y 19 de diciembre de 2008), lo cual permite en principio, descartar en el acontecer así descrito acto o conducta de talante suficiente para enarbolarse como acoso laboral, pues a voces del literal “f” del artículo 8º de la Ley 1010 de 2006, no constituyen acoso laboral *“Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo...”*, sin que sea necesario en este caso ahondar en la definición acerca de si el finiquito laboral del actor se produjo por una justa causa, o una causa contemplada en la ley, pues en verdad ese no es el objeto del presente litigio y lo cierto es que el Consejo Directivo de la Universidad dio por terminado un contrato de trabajo a término fijo, tal y como allí se redactó, previo *“el pago de la respectiva indemnización”* (fl. 111).

De suerte que de lo hasta ahora auscultado lo que se observa, en principio, es un querer del promotor del proceso de cuestionar las decisiones en torno a su desvinculación, lo cual no puede aceptarse en manera alguna en el curso de éste proceso especial de acoso laboral, por no corresponder a la vía idónea para semejantes fines, pues acá, de lo que se trata es de verificar la existencia de hechos atentatorios contra la dignidad de cualquiera de los actores de una relación de trabajo, misma razón por la cual, tampoco

resultan atendibles los argumentos expuestos en el recurso de alzada en el sentido de que no se analizó *“la situación de los restantes codemandados quienes por fuera de los estatutos y reglamentos de la Universidad autónoma de Colombia”*, procedieron a destituir al ahora demandante, pues se reitera, la discusión acerca de si el retiro del demandante respetó los reglamentos, estatutos universitarios o incluso la ley, no puede darse por esta vía judicial.

La conclusión precedente encuentra robustez si se tiene en cuenta que tras aceptar su vinculación como Decano mediante contrato a término fijo, el demandante confesó (artículos 194 y 195 del C.P.C.). que *“precisamente tal calidad de trabajador es la que he venido invocando para la exigencia de cumplimiento de la convención colectiva de trabajo especialmente en su artículo 1º y parágrafo segundo sobre estabilidad laboral”* (fl. 207).

Ahora, frente a la acreditación procesal debe resaltarse que el demandante también descartó haber sido objeto de agresión física cuando confesó *“no he sido agredido pero si de palabra”*, resaltando seguidamente que el maltrato que denuncia obedece a *“... los infamantes avisos que fueron fijados en la Universidad, me han lesionado en mi integridad moral y ética”* (fl. 207), *“las palabras y expresiones injuriosas”* (fl. 208).

El demandante en su escrito de denuncia manifestó haber sido objeto de ultrajes, a través de entre otros, carteles infamantes mandados a elaborar en *“Carteles Diana”, “campaña de desprestigio”,* comentarios hostiles, humillantes y de descalificación profesional por el denunciado JESÚS DARIO MORA CALVO (hechos 2º, 5º y 7º fls. 10 y 11).

Al respecto la testigo DIDIMA RICO CHAVARRO afirmó que los *“hechos no ocurren aisladamente sino que forman parte de una cadena sistemática de acciones encaminadas a lograr la renuncia o la terminación injusta del contrato de decano”* (fl. 261), agregando a continuación que el señor Francisco Giacometto, de quien afirmó se dedica a *“pegar carteles en todo el sector universitario”* le comentó que el propietario del denominado establecimiento Carteles Diana le dijo que los carteles *“los había mandado hacer el señor JESUS MORA pero que prefería guardar silencio (sic) para evitar problemas”* (fl. 260), y en síntesis, a lo largo de su relato, hizo la testigo aseveraciones que bien podrían reforzar la tesis de acoso laboral que pregona el actor, si no fuera porque, bajo la óptica de esta Corporación, al tenor del artículo 217 del C.P.C., la testigo presenta parcialidad en sus apreciaciones; ello se concluye sin dificultad toda vez que luego de poner de presente su calidad de *“presidente de sindicatos de profesores la Universidad Autónoma”* (fls. 260 y 282), indicó que con anterioridad al proceso, el día 09 de diciembre de 2008, los sindicatos se pronunciaron en un comunicado en desacuerdo de la desvinculación y las medidas en contra del Decano, documento que en efecto fue aportado por el actor junto con su escrito de denuncia y también por la testigo (fls. 5-6 y 262 y 284-285). Además, frente a la versión de que el señor Francisco Giacometto le dijo que el propietario de carteles Diana a su vez le expresó que los citados documentos

fueron mandados a elaborar por el señor CALVO, la deponente ahora auscultada no alcanza siquiera a tener la categoría de testigo de oídas, pues se limita a repetir lo que otra persona dice que otra le dijo.

Téngase en cuenta además que la testigo defendió en su narración la presunta acusación que en contra del decano se hacía en el sentido de que *"había inflado la nómina de Derecho"*, manifestando que el aumento de horas a profesores con tutorías y otras *"es una conquista del profesorado"* (fl. 262), afirmación que analizada en contexto con su calidad de presidente del sindicato de profesores y de *"profesora término indefinido"* (fl. 259), refuerza la hipótesis del artículo 217 del C.P.C. por cuanto denota *"interés con relación a las partes"*.

Por su parte, los testigos JORGE ENRIQUE PEÑA DAZA, egresado de la Universidad y otrora representante del estudiantado ante el Consejo de Facultad (fl. 305), y CARLOS EDUARDO SANTOS ex miembro del Consejo Superior Estudiantil (fl. 311), se limitaron en su versión a evidenciar un supuesto mal desempeño o *"pesima"* gestión del demandante en sus labores de Decano (fl. 314), pero en lo que acá interesa, únicamente afirmaron no haber sido testigo de tratos atentatorios de la dignidad del señor CASTAÑO GARCÍA (fls. 306-309 y 312-316).

Al rendir su declaración, HERMES MONTAÑA DIAZ, enfatizando en su condición de Secretario Académico de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma (fl. 340), relato que si bien debe ser mirado con algo de recelo por haber sido nombrado en dicho cargo por el Consejo Directivo (fl. 340), cuyos miembros están siendo acá enjuiciados, se trata de una persona cercana a la labor de la Decanatura de Derecho y del Consejo Directivo, lo cual no obsta para de lo por él afirmado resaltar lo siguiente por cuanto

resume en buena media, como en adelante se expondrá, la apreciación de esta sede judicial en cuanto al caso en estudio, cuando en medio de sus afirmaciones indicó que *“no veo personalmente la razón por la cual se haya iniciado este proceso cuando él¹ ha mantenido una autoridad directa sobre la facultad, lo que hace que simplemente pueda tener algunas discrepancias con algunos de los miembros directivos más no la calidad de perseguido laboral en la universidad”* (fl. 340). Sin embargo, en lo restante de su extensa narración (fls. 340-348), en similar conducta a los deponentes precedentemente examinados, se limita a criticar la labor del demandante frente a su cargo en la Decanatura, cuando, y en ello se insiste hasta la saciedad, ese no es el objeto del litigio en un proceso de acoso laboral como el presente.

De entrada la Sala califica sin miramientos como sospechoso² el testimonio de PEDRO MANUEL PUENTES TORRES (fls. 349-353) por reconocer que sus *“relaciones personales con el señor Castaño no han sido las mejores”* (fl. 352).

Los señores LENIN HUMBERTO BUSTOS ORDOÑEZ (fls. 367-370) y ALFONSO CUBIDES CÁRDENAS (fls. 371-376) miembros de la comunidad universitaria donde acontecieron los hechos que se investigan, también encaminaron sus aseveraciones a cuestionar la labor del denunciante en el cargo de Decano de la Facultad de Derecho e insisten al igual que los anteriores testigos en una supuesta manipulación de las elecciones estudiantiles por parte de éste (fl. 369), siendo del caso poner de relieve que el segundo de los citados afirmó que tuvo la oportunidad de observar en el trayecto entre la Facultad de Derecho y la sede de postgrados los carteles en contra de CASTAÑO GARCIA (fueron adjuntados con la

¹ Se refiere al demandante.

² Artículo 217 del C.P.C.

denuncia a folio 9), complementando su respuesta afirmando: *"...definitivamente no puedo afirmar quien los hizo o los fijó"* (fl. 373).

Y por último, armonizando con los que la precedieron en sus testimonios, la testigo LILIAM MOTTA DE CORREA también recordó las críticas que de parte del denunciado JESÚS DARÍO MORA recibió la asignación de carga académica de profesores presentada por el denunciante, no obstante, también es enfática en aseverar que si bien se presentaban controversias, no existieron *"agresiones o insultos"* (fl. 390).

Pues bien, de la extensa prueba testimonial recaudada, así como de las pruebas documentales aportadas por las partes, se evidencia la existencia para la época investigada, de una marcada controversia en cuanto a la gestión que como cabeza de la facultad de Derecho de la Fundación Universitaria Autónoma de Colombia adelantaba el Decano de la misma, el aquí denunciante JOSÉ IGNACIO CASTAÑO GARCÍA, circunstancia que en verdad es consustancial, connatural a ese tipo de encargos, máxime en escenarios de abierta reflexión como así lo es el entorno universitario de que esta rodeado el acontecer fáctico puesto a consideración de la justicia del trabajo.

Todo tipo de dedicación laboral, máxime cuando se desempeñan cargos de responsabilidad administrativa y toma de decisiones, como en efecto lo es el cargo de Decano según se aprecia del plenario, apareja resistencia o simpatía dependiendo de los sectores eventualmente perjudicados o favorecidos con ellas, pudiéndose presentar, como lo percibe éste cuerpo colegiado en el caso de marras, discusiones o inconformidades que por si solas no pueden considerarse ni de lejos, constitutivas de acoso laboral, pues para que ello acontezca se requiere indefectiblemente un

impacto directo a la dignidad humana del supuesto acosado, al tiempo que la persistencia o reiteración de las conductas a las cuales se les imputa la configuración de las aflicciones de que da cuenta el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, valga recordarlas, *“miedo, intimidación, terror y angustia”*, y que las mismas tienen como propósito directo *“causar el perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia”* del afectado.

Así, las inconformidades de que dan cuenta los testigos en cuanto a la ejecución de un curso de inglés, de la eventual manipulación de los actos electorales estudiantiles, de la forma en que se citaba y se llevaban a efecto las sesiones del Consejo de Facultad, la carga académica cuya elaboración estaba confiada al Decano demandante, la programación y adelantamiento de las capacitaciones de cara a los exámenes de calidad para acceso a la educación superior ECAES, son apenas muestras de la dialéctica que caracteriza el entorno laboral académico en que se desarrolló el denunciante, en las cuales no se configura ninguna de las conductas constitutivas de acoso laboral que estipuló la Ley 1010 de 2006 en su artículo 7º, ni ninguna otra que a juicio de esta Sala de Decisión pudiera tenerse como tal.

Si bien al plenario se allegó un cartel con apreciaciones en contra del denunciante (fl. 9), del cual suficientemente establecido quedó que fue fijado en las instalaciones de la universidad según lo testificó ALFONSO CUBIDES CÁRDENAS (fl. 373), en el expediente no logró establecerse con grado de certeza cual fue la persona que lo mando elaborar y menos aún quien cumplió la nada loable misión de estamparlos en los muros del ente universitario o que dirigió intelectualmente tal encargo, y en todo caso, tal hecho resulta aislado, singular, cuando para que pueda erigirse como verdadero acoso laboral la norma exige la persistencia o duración en el tiempo, y dicho sea de paso, tampoco puede considerarse

tal hecho configurativo de la circunstancia excepcional de que trata el penúltimo inciso del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006., pues por sí solo no puede considerarse con talante suficiente para ofender la dignidad humana del denunciante, mucho menos su vida e integridad física o con capacidad para afrentar de manera grave otro de sus derechos de rango fundamental.

De manera que habiéndose encontrado por un lado que contradiciendo la naturaleza de la acción de acoso laboral, el esfuerzo probatorio del denunciante se encaminó más a defenderse de la decisión de su retiro que a probar verdaderas conductas constitutivas de esa institución jurídica laboral, incumpliendo el deber demostrar los supuestos de hecho que la norma reguladora del caso exige, la decisión subsiguiente no será otra que la de confirmar el fallo materia de apelación, absteniéndose la Sala de imponer multa en los términos del artículo 14 de la Ley 1010 de 2006, pues el discurso probatorio analizado y en especial la fijación del cartel peyorativo de la persona del denunciante, permiten descartar la total sin razón de su denuncia.

COSTAS en esta instancia a cargo del demandante.

En mérito de lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C., Sala Laboral, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo materia de apelación.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandante.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LAS PARTES QUEDAN LEGALMENTE NOTIFICADAS EN ESTRADOS DE LA PRESENTE PROVIDENCIA.

DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN

MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO

LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO