

República de Colombia
Rama Judicial



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C.**

SALA SÉPTIMA DE DECISIÓN DE LA SALA LABORAL

Magistrado Ponente: Dr. LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL

S E N T E N C I A

REF. : ACCION ESPECIAL DE ACOSO LABORAL
RADICADO: No.23 2020 00088 01
R.I. : S-2800-21
DE : PABLO ANDRES MONCADA REYES.
CONTRA : DUQUESA S.A. E INGRID MILENA REINA ROJAS.

En Bogotá D.C., estando en la hora señalada en auto anterior **4:30 p.m.**, hoy **30 de julio de 2021**, la **Sala Séptima de Decisión, de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá**, Magistrado Ponente LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL, procede a revisar, en **grado jurisdiccional de consulta**, en favor del demandante **PABLO ANDRES MONCADA REYES**, la sentencia de **fecha 25 de noviembre de 2020**, proferida por el Juez 23 Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso de la referencia.

Acto seguido y previa deliberación, procede la Sala a dictar la siguiente **SENTENCIA**, no sin antes hacer una breve reseña del caso.

TESIS DEL DEMANDANTE

Afirma el demandante, que se vinculó con la demandada DUQUESA S.A., mediante contrato de trabajo a término indefinido, suscrito el 10 de septiembre de 2007, para desempeñar el cargo de operario de aguas residuales; que, el salario inicialmente pactado fue la suma de \$550.000, y, el último devengado de \$1.117.618; que, cumplía un horario de trabajo, de lunes a sábado, de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 10:00 p.m., trabajando esporádicamente un domingo; que, en los últimos 2 años de la relación laboral, fue víctima de malos tratos, señalamientos y acoso laboral, por parte de su jefe inmediata INGRID MILENA REINA ROJAS, ingeniera ambiental, a cargo de la supervisión de tratamiento y medio ambiente de la empresa demandada; que, el 25 de junio de 2018, presentó, junto con otro compañero, queja ante el Comité de Convivencia; no obstante, sólo se firmaron unos compromisos, pero no se dio continuidad a la investigación; que, el sábado 16 de febrero de 2019, en ejercicio de sus funciones y después de hacer un recorrido de retina, siendo las 5:57 p.m., se dio cuenta que las trampas de aguas residuales se encontraban saturadas de acidulado de jabón y empezó a desbordarse; que, mientras la bomba lentamente desocupaba la trampa, aprovechó para hacer mezcla de soda y desengrasante, para el lavado de pisos; que, se dirigió al laboratorio, pasó por el auditorio, y, después de 15 minutos, llegó a hacer el lavado del piso, pasando por las trampas, parte de la sección de mezclas, el pasillo principal, planta de tratamiento agua de pozo, cuarto de tierras; que, reinicia la función de bombeo, pero se devuelve el agua a la rejilla y retiene lo que se queda en la puerta de contenedores de basura; que, debe realizar las respectivas labores a mas de 160 metros de recorrido; que el 20 de febrero de 2019, fue citado a descargos, los cuales debía rendir ese mismo día, en la oficina de Gestión Humana, sin darle un tiempo razonable para controvertir y aportar pruebas; que, dentro de la diligencia de descargos, se le presentaron unas fotos, donde él aparecía lavando en la bomba y la rejilla, y otra, donde una señora, aparentemente resbalaba en la calle; que, el 22 de febrero de 2019, la empresa demandada, le notificó la terminación unilateral del contrato de trabajo, argumentando una justa causa; hechos sobre los cuales fundamenta las pretensiones de la demanda.

TESIS DE LA DEMANDADA

Trabada la relación jurídica procesal, la demandada **DUQUESA S.A.**, contestó en tiempo la demanda, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones de la misma, por considerarlas sin fundamento fáctico y jurídico, bajo el argumento que la terminación del contrato de trabajo del demandante, se produjo por justa causa, ante el grave incumplimiento de sus funciones, el día 16 de febrero de 2019, cuando, ausentándose sin razón de su puesto de trabajo, se produjo un rebose de las aguas residuales, que produjo la caída de un peatón, por el lavado de residuos, hacia el exterior de la compañía, procedimiento que el actor, sabía que no podía efectuarse, pues, las aguas no deben salir de la empresa, ya que, al contener sustancias químicas, que son resbalosas, pueden ocasionar accidentes, como el ocurrido, pero con consecuencias aun más graves para empresa; sin que dicha decisión, sea constitutiva de acoso laboral, pues el trabajador fue citado a descargos, y al ser interrogado, acerca de dónde se encontraba cuando ocurrió el desbordamiento de aguas residuales, dijo no acordarse; que, la queja presentada el 25 de junio de 2018, ante el Comité de Convivencia de la empresa, no fue entablada por el demandante, sino por su compañero de área, y éste sólo coadyuvó su petición; proponiendo como excepciones de fondo las de **JUSTA CAUSA PREVISTA EN LA NORMA SUSTANTIVA LABORAL NO CONSTITUYE UNA CONDUCTA DE ACOSO LABORAL, INEXISTENCIA DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL, TERMINACION DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA, PAGO, PRESCRIPCION**, entre otras. (Fol. 42 a 63). Dándosele por contestada la demanda, mediante providencia del 1 de octubre de 2020, tal como consta a folio 66 del plenario.

Dentro de la audiencia especial celebrada el 19 de octubre de 2020, el Juez de primera instancia, ordenó la integración del litisconsorcio necesario con la señora **INGRID MILENA REINA ROJAS**, quien, según el dicho demandante, era su jefe inmediata y fue la que ejecutó las conductas de acoso laboral en su contra.

La litisconsorte necesaria **INGRID MILENA REINA ROJAS** contestó en tiempo la demanda, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones de la misma, por cuanto nunca existió acoso laboral hacia el demandante; proponiendo como excepciones de fondo las de **INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL DE TIPO LABORAL E INEXISTENCIA DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL**, entre otras. Dándosele por contestada la demanda, en audiencia especial celebrada el 10 de noviembre de 2020.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez de primera instancia, mediante sentencia del 25 de noviembre de 2020, resolvió **ABSOLVER** a la demandada y a la litisconsorte necesaria, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, al considerar que el demandante, no logró demostrar las conductas de acoso laboral, de las que presuntamente fue víctima, por parte de su jefe inmediato, la ingeniera **INGRID MILENA REINA ROJAS**; como tampoco, que la terminación del contrato de trabajo, haya tenido origen en la persecución que venía sufriendo, por la queja presentada ante el comité de convivencia de la empresa demandada, quedando desvirtuada la presunción legal, de que trata el numeral 1 del artículo 11 de la ley 1010 de 2006; sumado a que, dentro del proceso, no se logró verificar ninguna situación irregular, dentro del proceso de descargos, que conllevara a la violación del debido proceso del demandante, pues, se citó, se le puso en conocimiento los hechos por los cuales era convocado, y tuvo la oportunidad de pronunciarse al respecto; condenando en costas al demandante.

RECURSO INTERPUESTO Y OBJETO

Conoce esta instancia, de la revisión de la sentencia, por Grado de Jurisdicción de Consulta, en la medida en que ninguna de las partes la impugnó, resultando totalmente adversa a las pretensiones del demandante, dándose los presupuestos establecidos para tal efecto, en el artículo 69 del C.P.T.S.S.

ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

De acuerdo con el informe secretarial que antecede, de fecha 11 de marzo de 2021, visto a folio 79 del expediente, la demandada DUQUESA S.A. y la litisconsorte necesaria INGRID MILENA REINA ROJAS, dentro del término establecido en el Decreto 806 de 2020, presentaron por escrito, vía correo electrónico, sus alegaciones; el demandante, guardó silencio al respecto.

PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con la situación fáctica planteada tanto en la sentencia consultada, como en los escritos de demanda y contestación, estima la Sala, que el problema jurídico a resolver en esta Instancia, se centra en establecer:

Si la sentencia del juez de primera instancia, se ajusta a derecho, en cuanto absolvió al extremo demandado, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, de acuerdo con las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso; lo anterior, con miras a REVOCAR o CONFIRMAR la sentencia consultada.

Previamente a considerar el problema jurídico planteado, advierte la Sala, que se encuentran debidamente configurados los presupuestos procesales; razón por la cual, no existe causal de nulidad alguna que invalide lo actuado a esta altura del proceso.

PREMISA NORMATIVA

Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala, privilegia como preceptos normativos los siguientes:

El **artículo 22 del C.S.T.**, define el contrato de trabajo, como aquel, por medio del cual, una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante una remuneración.

Rad: 1100131005 23 2020 00088 01
ACCION ESPECIAL DE ACOSO LABORAL
RI: S-2800-21 d.c.
DE: PABLO ANDRES MONCADA REYES.
VS: DUQUESA S.A. E INGRID MILENA REINA ROJAS

Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

El artículo 56 del C.S.T., que trata de las obligaciones que, en general, incumben al empleador, como son la de protección y de seguridad para con los trabajadores, y, a éstos las de obediencia y fidelidad para con el empleador.

El literal a) del artículo 62 del C.S.T., que establece de forma taxativa las justas causas que puede alegar el empleador para dar por terminado, de forma unilateral, el contrato de trabajo.

El párrafo único del literal b) del artículo 62 del C.S.T., según el cual la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de su determinación, ya que posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

El artículo 64 del C.S.T., que establece de forma tarifada la indemnización de perjuicios por la terminación unilateral e injustificada del contrato de trabajo, por parte del empleador.

La Ley 1010 de 2006, que consagra de forma especial, la figura del acoso laboral, causales y sanciones.

Los artículos 488 del C.S.T. y 151 del C.P.T.S.S., que establecen el fenómeno de la prescripción respecto de los derechos y acciones que emanan de las leyes sociales.

PREMISA FÁCTICA

Los artículos 60 del C.P.T.S.S. y 164 del CGP, imponen al Juez, el deber de fundar toda decisión en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.

Rad: 1100131005 23 2020 00088 01
ACCION ESPECIAL DE ACOSO LABORAL
RI: S-2800-21 d.c.
DE: PABLO ANDRES MONCADA REYES.
VS: DUQUESA S.A. E INGRID MILENA REINA ROJAS

Descendiendo al caso bajo examen, del análisis conjunto de la prueba recaudada dentro del devenir procesal, consistente en la prueba documental aportada por cada una de las partes, el interrogatorio absuelto por los extremos de la relación jurídica procesal y la prueba testimonial recepcionada, así como del sentido y alcance del cuadro normativo citado en precedencia, fácil resulta concluir a la Sala, que la sentencia del Juez de primera instancia, habrá de **CONFIRMARSE**, en primer término, comoquiera que, la parte demandante, a quien correspondía la carga de la prueba, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 167 del C.G.P., no acreditó de forma clara y fehacientemente, que la demandada **DUQUESA S.A.**, o la litisconsorte necesaria **INGRID MILENA REINA ROJAS**, hayan incurrido en conductas de acoso laboral, de acuerdo con lo preceptuado en la Ley 1010 de 2006, esto es, que el trabajador haya sido objeto de actos discriminatorios, humillantes, amenazantes, abusivos, de forma reiterada y persistente, tendientes a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, por no existir elemento de juicio alguno que así lo acredite, ya que, sobre el particular nada dicen los testigos llamados a declarar, consistente en las versiones rendidas por los señores **FRANCISCO JAVIER RAMIREZ TORRES, HUGO FERNANDO DIAZ CANO, ANDRES FELIPE PUERTAS, EDISON MARTINEZ VEGA y JOHN VILLARRAGA OROZO**, quienes fueron claros, enfáticos, uniformes y coincidentes en afirmar, que el demandante, no fue objeto de maltrato o trato indigno alguno, por ninguno de sus jefes inmediatos, ni mucho menos por la señora **INGRID MILENA REINA ROJAS**; existiendo total orfandad probatoria, en la actividad del demandante, tendiente a demostrar los hechos constitutivos del acoso laboral alegado en el libelo demandatorio; y, en segundo término, habrá de confirmarse la sentencia, ya que, contrario a lo afirmado por el demandante, en los hechos de la demanda, la terminación del contrato de trabajo, que vinculó a las partes, devino de forma unilateral y con justa causa, por parte de la demandada **DUQUESA S.A.**, sin que con la misma, haya pretendido la demandada, materializar persecución laboral alguna en contra del demandante, como respuesta a la queja que se presentó ante el comité de convivencia de la empresa, y sobre la cual coadyuvó el actor; pues, demostrado como quedó el hecho del despido, la parte demandada, de acuerdo con lo preceptuado en el

Rad: 1100131005 23 2020 00088 01
ACCION ESPECIAL DE ACOSO LABORAL
RI: S-2800-21 d.c.
DE: PABLO ANDRES MONCADA REYES.
VS: DUQUESA S.A. E INGRID MILENA REINA ROJAS

artículo 167 del C.G.P., demostró clara y fehacientemente, los hechos constitutivos de las justas causas alegadas para dar por terminado el contrato de trabajo, conforme a lo preceptuado en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., tal como se infiere de las declaraciones recepcionadas dentro del proceso, quienes manifestaron que los hechos acaecidos el 16 de febrero de 2019, ocurrieron a consecuencia del incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones especiales que estaban a cargo del demandante, en el ejercicio de sus funciones, al abandonar, sin razón justificada, su puesto de trabajo, sin tomar las precauciones respectivas para que las sustancias que se desbordaron o derramaron no salieran de las instalaciones de empresa, y ocasionaran la caída de un peatón, como efectivamente ocurrió; resultando claro para la Sala, que tampoco la terminación unilateral del contrato de trabajo, del demandante, por parte del empleador, tiene nexo causal con las conductas de acoso laboral alegadas, ni con la queja, que coadyuvara el demandante, en junio de 2018, agotando la demandada, la carga probatoria de demostrar las justas causas alegadas para dar por terminado el contrato de trabajo, que vinculó a las partes, el 22 de febrero de 2019; en este orden de ideas, sin más elucubraciones, no encuentra la Sala, reproche alguno a la decisión del a-quo, en cuanto absolvió al extremo demandado de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, impetrada por el señor **PABLO ANDRES MONCADA REYES**, razón por la cual, habrá de **CONFIRMARSE** la sentencia consultada, por encontrarla ajustada a derecho, de acuerdo con las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.

En los anteriores términos queda surtido el grado de jurisdicción de consulta, en favor del demandante.

COSTAS

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SÉPTIMA DE DECISIÓN DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE**

BOGOTÁ D. C., administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

R E S U E L V E

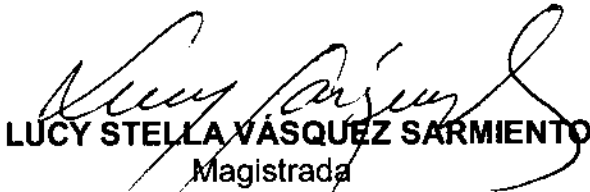
PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia consultada, de fecha **25 de noviembre de 2020**, proferida por el **Juez 23 Laboral del Circuito de Bogotá**, tal como se expuso en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO.- Sin costas en esta instancia.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL
Magistrado



LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO
Magistrada



LILLY YOLANDA VEGA BLANCO
Magistrada