



JUZGADO DÉCIMO LABORAL DEL CIRCUITO
Medellín, 11 de noviembre de 2022

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Siendo las 4:15 de la tarde oportunidad procesal previamente señalada, el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, se constituye en audiencia pública para resolver en el Grado Jurisdiccional de Consulta, el proceso ordinario laboral de única instancia de radicado 05-001-41-05-002-2020-00555-01, promovido por JOSÉ DANIEL GIRALDO PARRA en contra de COORDINADORA MERCANTIL S.A.

Por mandato del artículo 13 de la ley 2213 de 2022, se ha resuelto realizar esta audiencia de manera escritural, habiendo enterado previamente de ello a las partes. No comparecen las partes ni sus apoderados.

ANTECEDENTES

El demandante convocó a juicio a Coordinadora Mercantil S.A. pretendiendo que se declare la existencia de contrato laboral a término fijo, que terminó por justa causa imputable al empleador en la modalidad de despido indirecto por acoso laboral, en consecuencia, se les condene al reconocimiento y pago de indemnización por despido sin justa causa, más las costas del proceso. (archivo 1 páginas 1 a 9).

Dijo como sustento de sus pretensiones que el 2 de marzo de 2020 suscribió contrato de trabajo a término fijo por 6 meses con COORDINADORA MERCANTIL S.A. para desempeñar el cargo de vigilante en la jornada de 6 p.m. a 6 a.m. pero desde el inicio recibió de su supervisor Edison Mejía, tratos discriminatorios y amenazas de despido delante de sus compañeros, incurriendo en las conductas constitutivas de acoso laboral descritas en el artículo 7 literales c y d de la Ley 1010 de 2006, lo que puso en conocimiento del Jefe inmediato del supervisor sin encontrar solución, además que no sabía de la existencia del comité de convivencia laboral, que el 4 de mayo de 2020 presentó renuncia motivada por acoso laboral.

El Juzgado Segundo Laboral de Pequeñas Causas de Medellín, admitió la demanda y concedió amparo de pobreza solicitado por el demandante, la parte pasiva aceptó el vínculo laboral con el demandado, con las características dichas sobre salario, jornada laboral y cargo, pero dice no constarle el mal trato por parte del Supervisor al trabajador ya que éste por ningún medio lo puso en conocimiento. Acepta que el 4 de mayo de 2020 el trabajador presentó renuncia en la que expuso razones no manifestadas antes al empleador, ni al comité de convivencia laboral. Se opuso a las pretensiones formulando las excepciones de inexistencia del despido indirecto, ausencia de acoso laboral, pago, terminación del contrato de trabajo por renuncia libre y voluntaria del demandante, inexistencia de la obligación de indemnizar, cobro de lo no debido, buena fe de la demandada, temeridad y mala fe, prescripción, compensación y cumplimiento de sus obligaciones. (archivo 12)

El Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín puso fin a la única instancia en sentencia del 2 de mayo de 2022 (archivos 18 y 19) en la que absolvió a la demandada de las súplicas incoadas en su contra por el demandante y declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación de indemnizar e inexistencia del despido indirecto y se abstuvo de imponer condena en costas a la parte vencida.

Fundamento de su decisión en el análisis de las pruebas allegadas al plenario y la normativa legal aplicable, concluyendo que sí hubo una manifestación del demandante a la empresa sobre las discordias que estaba teniendo con el supervisor, pero que no se probaron las conductas que acrediten el despido indirecto o los tratos que constituyan acoso laboral y que de los testimonios no es posible contextualizar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se dieron los hechos que declaran por tratarse de testigos de oídas. (Archivo 19 minuto 2.41 a 3.35 a 3.32.52).

ALEGATOS EN SEDE DE CONSULTA

En el término concedido para alegar de conclusión en etapa de consulta, ninguna de las partes presentó alegaciones.

CONSIDERACIONES

Este Juzgado es competente para revisar la providencia de única instancia en el grado de Consulta conforme el artículo 69 del CP del T y de la SS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, así como en la sentencia C-424 del 2015, por haber resultado adversa a los intereses del demandante.

Como se encuentra por fuera de discusión la existencia del vínculo laboral del demandante con COORDINADORA MERCANTIL S.A., iniciado el 2 de marzo de 2020, a término fijo de 6 meses, finalizado antes por la renuncia motivada presentada por el trabajador el 4 de mayo de la misma anualidad, el problema jurídico consiste en determinar si se ajusta a derecho la absolución dictada por el juez de única instancia, de cara a determinar si la causal invocada por el trabajador constituye o no un despido indirecto, motivado por conductas constitutivas de acoso laboral del empleador y consecuentemente si le asiste derecho al demandante a la indemnización por despido sin justa causa que depreca.

Pues bien, sobre el denominado despido indirecto la jurisprudencia especializada ha indicado que el trabajador debe acreditar ante el juez del trabajo que efectivamente los hechos generadores del finiquito contractual ocurrieron y que se vio obligado a finalizar el vínculo laboral por causas imputables a su empleador, quedando entonces a cargo de la parte demandada, demostrar que tales afirmaciones no corresponden con la realidad de la relación laboral. Al respecto pueden consultarse las sentencias SL-417-2021, SL3288-2018, SL13681-2016, entre otras.

El artículo 62 del C.S.T, en sus numerales 2 y 8 del literal b, disponen como justas causas para que el trabajador ponga fin a la relación laboral, las siguientes:

“2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.” Y

“8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

Por su parte, el artículo 57 numeral 5, ibidem consagra dentro de las obligaciones especiales del empleador:

“5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.”

Y a su vez el artículo 59 establece las prohibiciones a los empleadores y dentro de ellas, interesa para el caso la descrita en el numeral 9, que dispone:

“9. ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.”

Adicional a estas, y aunque la demanda no se formuló como proceso especial de acoso laboral, es importante acudir a esta fuente normativa, dado que se refiere a esta figura en los hechos de la demanda y anuncia como fundamento de derecho la Ley 1010 de 2006 artículo 7 literales c) y d) y el artículo 10 numeral 2, que establece el tratamiento sancionatorio para ese tipo de conductas remitiendo a la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T.

Se tiene entonces que la conducta constitutiva de acoso laboral según el demandante son los comentarios hostiles y humillantes en su contra, así como las amenazas de despido expresados en presencia de sus compañeros por parte de su supervisor, Edison Mejía, asunto que se debatió suficientemente en el trámite de única instancia, en el que se decretaron y practicaron las pruebas solicitadas por las partes.

En este punto este Despacho comparte plenamente los razonamientos del Juez de única instancia, quien realizó una atinada valoración de la prueba recaudada, especialmente la testimonial arrimada al proceso, toda vez que con la documental no es posible advertir conductas constitutivas de despido indirecto o acoso laboral, de esta situación se tienen sólo la carta de renuncia que se motiva en ello y la entrevista de retiro que obra en archivo 13, ésta menciona que el motivo de su retiro es el jefe inmediato, sin agregar respecto de éste acusaciones de malos tratos y mucho menos se evidencia que se hubiere aportado prueba de ello a esa entrevista ni a este proceso judicial.

En la prueba de interrogatorio de parte practicada al demandante (minuto 0.12.53 a 0.24.15) éste reconoció que no puso en conocimiento de la gerencia, el Comité de Convivencia Laboral o del área de Desarrollo humano los supuestos hechos de acoso laboral que motivaron su renuncia, que sólo se lo mencionó el hecho al Jefe inmediato de éste e incluso le enseñó una grabación que tenía de ello, pero tal evidencia de audio o video no fue aportada al plenario. Dijo que en su carta de renuncia si se refirió al maltrato a que venía siendo sometido por parte del supervisor Edison Mejía y lo reiteró en la entrevista de retiro que le hizo la empresa.

Nada diferente se infiere del interrogatorio de parte al Representante Legal de la demandada (Minuto 0.24.20 a 0.31.21) quien reitera que el demandado en ningún momento puso en conocimiento de la empresa situaciones de acoso laboral que estuviere afrontando.

Y en cuanto a la prueba testimonial las declaraciones de Luis Gabriel Rada y Harold Cisneros, no son de la entidad suficiente para demostrar un trato discriminatorio, o degradante por parte del supervisor Edison Mejía hacia el demandante, el primero porque es un testigo de oídas, que admitió que nunca presencié los tales conductas y lo poco que sabe es porque el demandante se lo contó y Harold Cisneros dijo haber presenciado dos discusiones entre José Daniel Giraldo y el supervisor, que en la primera los dos estaban muy enojados y no se sabía cuál de los dos estaba más, en lo demás dice que el señor Edison si agrede a algunos vigilantes de palabra, que a varios los tiene en un grupito que él denomina “de los malos”, pero nada concreto dice de agresiones de éste para con el demandante, la única es la primera discusión, pero dijo que los dos estaban discutiendo y no se logra determinar que las agresiones verbales fueran de un solo lado, del supervisor hacia el demandante y que lo fueran de una fuerza tal que provocaran la renuncia del trabajador.

También se recibió el testimonio de Jaime Rivillas Correal, (minuto 2..2.35) quien dijo el ser jefe inmediato de Edison Mejía y la persona a quien José Daniel Giraldo le informó de los problemas que tenía con el supervisor Mejía, pero niega que éste la hubiera enseñado una grabación que evidencie el supuesto maltrato, afirmando incluso que está prohibido ese tipo de grabaciones y tener celular en el horario de trabajo. Dijo que

frente a la queja verbal de Giraldo, lo único que él indagó es si había maltrato de obra o palabra que afectara los valores morales del trabajador y éste dijo que no. En lo demás resalta valores del supervisor como trabajador y como persona que ha sabido liderar el turno nocturno.

Así las cosas, se evidencia una total orfandad probatoria que sustente las afirmaciones del demandante sobre la motivación de su renuncia como un hecho imputable al empleador constitutiva de despido indirecto, y es por ello que deberá confirmarse la sentencia absolutoria consultada.

Sin costas en la consulta.

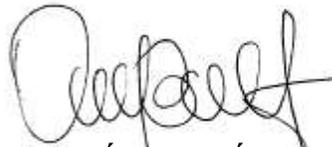
En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DÉCIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

FALLA

CONFIRMAR la sentencia de única instancia de la fecha y origen conocidos. Sin costas.

Déjese copia de lo resuelto en el expediente digital y previa su anotación en el registro respectivo, devuélvase al Juzgado de origen.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.



ÓSCAR ANDRÉS BALLÉN TRUJILLO
JUEZ