

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
VILLAVICENCIO
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

Radicación No. 500013105001 **2019 00197 01**

REF: Proceso Especial de Acoso Laboral promovido por **JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA**, en contra de la sociedad **MAGAL VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA LTDA.**

MAGISTRADA PONENTE: DELFINA FORERO MEJÍA

ACTA No. 88 DE 2020

Villavicencio, veinticinco (25) de noviembre de dos mil veinte (2020)

ASUNTO

Se pronuncia la Sala sobre el recurso de apelación interpuesto por el señor JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA, en contra de la sentencia proferida el día 9 de julio de 2020 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Villavicencio.

ANTECEDENTES

➤ **DEMANDA.** El señor JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA solicitó que mediante sentencia se declare que la sociedad MAGAL VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA LTDA., a través de su

representante legal y en el curso del contrato de trabajo que existió entre los mismos, ejecutó en su contra actos de maltrato, discriminación, entorpecimiento y desprotección, constitutivos de acoso laboral, los que lo llevaron a renunciar. En esa medida, pidió “*se generen en contra de la sociedad demandada, las consecuencias de multa y pago de salarios hasta el 1º de noviembre del año 2019 por acoso laboral o por retiro involuntario*”. En sustento de sus pretensiones, relató lo siguiente:

- Dijo que el “7 de noviembre del presente año”, vía telefónica, solicitó a la señora DORA LICE LÓPEZ ESPINOSA, Gerente de la sociedad demandada, unas calcomanías para marcar unos vehículos, petición que fue atendida por ella de forma soberbia y agresiva, gritándolo y tratándolo de “*viejo terco*”.
- Sin especificar fechas, relató que cuando la citada señora llegaba a las oficinas de la empresa, se dirigía a él con preguntas que solo hacía “*para corcharlo, hacerlo sentir mal y humillarlo*”, advirtiéndole que si no estaba a gusto, podía renunciar.
- Manifestó que el 13 de noviembre de 2018 a las 10:30 a.m. y a las 3:30 p.m., recibió dos (2) llamados de atención, sin que previamente se hubiese agotado el proceso disciplinario correspondiente, lo que dijo haber impugnado el 15 de dicho mes y año.
- Relató que el día 21 de febrero de 2019 solicitó a la sociedad demandada autorización para proceder a su retiro de cesantías, sin obtener respuesta alguna y que el 25 de febrero de ese año solicitó a la demandada permiso para asistir al médico el 1º de marzo de esa calenda, siéndole negado.
- Afirmó que con el propósito de que menguaran aquellos actos, citó a la sociedad demandada a audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo, la cual se llevó a cabo el 6 de marzo de 2019, y concluyó con la consigna de compromisos mutuos,

con el propósito de lograr que las relaciones laborales se desarrollaran en buenos términos.

- Que a pesar de los compromisos adquiridos en la referida diligencia, el *“día 20 de marzo del presente año”* fue citado a una reunión a la oficina de la Gerencia, encontrando allí a la nueva titular del cargo, señora ÉRIKA RODRÍGUEZ, quien le hizo firmar un acta de compromiso por procesos de calidad y le asignó funciones para ejecutar de un día para otro, ante lo cual, él le manifestó que ello no era posible porque la empresa no se encontraba certificada; sin embargo, indicó que una vez se retiró de la reunión, la mencionada señora empezó a escribirle por WhatsApp y a llamarlo para saber si estaba ejecutando los compromisos, dónde estaba y que estaba haciendo.
- Manifestó que el 27 de marzo (sin indicar el año), la señora ÉRIKA RODRÍGUEZ, por medio del asesor jurídico externo de la empresa, formuló pliego de cargos en su contra por faltar al trabajo; sin embargo, refirió que fueron tantas las acusaciones que recibió, que era difícil entender en cuál de ellas había incurrido, y por cuál lo iban a sancionar, y a pesar de ello rindió los descargos correspondientes.
- Finalmente refirió, que tras sentir que sus esfuerzos por mejorar el ambiente laboral eran en vano, sumado a los percances de salud que padecía, decidió presentar su carta de renuncia con efectos a partir del 30 de marzo de 2019, la que dijo no le fue aceptada; sin embargo, al día siguiente recibió comunicación de la sociedad demandada en donde se le informaba que su contrato había sido terminado por justa causa (folios 106 a 120 C.1.)

➤ **AL CONTESTAR LA DEMANDA,** la sociedad MAGAL VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA LTDA. se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos afirmó que el demandante tiene dificultad para mantener relaciones interpersonales con sus

demás compañeros, sean estos superiores o subalternos, y tan es así, que la anterior Gerente, señora DORA LICE LÓPEZ ESPINOSA, renunció a su cargo porque como mujer se sentía acosada por el actor, ya que él actuaba como si estuviese en una guarnición militar. Aceptó que realizó llamados de atención al demandante, pero dijo que estos no se le hicieron a título de sanción sino como una advertencia escrita que no constituye conducta de acoso laboral, pues se efectuaron con el propósito de lograr el cumplimiento de las funciones y el buen trato entre compañeros de trabajo. Finalmente aceptó no haber dado trámite a la renuncia presentada por el actor, por no estar de acuerdo con los argumentos dados por él en ese escrito. Como sustento de su tesis, propuso la excepción de mérito que denominó “*temeridad y mala fe*” (folios 189 a 196 C.1).

➤ En la **SENTENCIA APELADA**, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Villavicencio **DECLARÓ** probado de oficio el medio exceptivo denominado “*Inexistencia de conductas constitutivas de acoso laboral*”, por considerar que las pruebas aportadas no demostraban la ocurrencia de alguna de las conductas constitutivas de acoso laboral, contenidas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.

➤ **RECURSO DE APELACIÓN.** El demandante apeló la decisión solicitando se estudie nuevamente el caso, pues en su sentir las pruebas recaudadas acreditan los supuestos de hecho consagrados en la conducta de acoso laboral contenida en el literal e), artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, ya que la sociedad demandada realizó múltiples requerimientos laborales, llamados de atención e inició procesos disciplinarios en su contra, con el propósito de lograr su retiro, consiguiéndolo, pues en razón a esas conductas se vio compelido a renunciar.

➤ **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN ESTA INSTANCIA.** Solo se presentaron por la sociedad demandada, la que reiteró su tesis de inexistencia de conductas indicativas de acoso laboral, solicitando confirmar la sentencia impugnada (folios 3 a 10 C.2).

CONSIDERACIONES

Conforme al artículo 66 A del CPTSS, adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, la decisión de segunda instancia debe estar acorde con la materia objeto del recurso de apelación. Por ello, la revisión en esta instancia se limitará a los aspectos puntuales materia del recurso de apelación presentado.

PROBLEMAS JURÍDICOS

El problema central a resolver, consiste en determinar si ¿la sociedad MAGAL VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA LTDA., a través de sus Gerentes en cada período, ejerció conductas configurativas de acoso laboral según la Ley 1010 de 2006, en contra de su empleado demandante, señor JOSÉ EUTIMIO VALDERRAMA ESPINOSA?

En caso afirmativo, se revisará la procedencia de las condenas peticionadas por el actor en su demanda.

RESPUESTA A LOS ANTERIORES PROBLEMAS JURÍDICOS.

Para la Sala, la sociedad MAGAL VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA LTDA, a través de sus Gerentes en cada período, no ejerció respecto de su empleado demandante, señor JOSÉ EUTIMIO VALDERRAMA ESPINOSA, conductas constitutivas de acoso laboral conforme a lo consagrado en la Ley 1010 de 2006, según pasa a explicarse:

✚ El artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 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.”, las cuales se materializan a través del maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

- ✚ Por su parte, el artículo 8 *ibídem*, contiene una serie de comportamientos que se excluyen de la calificación de acoso laboral, dentro de los cuales se destacan por ser relevantes para el análisis del sublite:

“...

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos...

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo...

PARÁGRAFO. *Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.*

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL3075-2019, Radicación No. 53616, del 30 de julio de 2019, MP. Ana María Muñoz Segura, consideró:

“Así pues, para determinar si, en efecto, se está en presencia de un caso de acoso laboral, es necesario determinar la configuración efectiva de la conducta, conforme lo establecido por el artículo 2º antes señalado, de manera que debe:

- Acreditarse una conducta, por acción o por omisión;*
- con carácter persistente y demostrable;*
- presentarse en el contexto de una relación laboral; y*

- *existir la intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del afectado...*

De la misma manera que se han establecido causales o circunstancias bajo las cuales se entiende la existencia de una situación de acoso, hay otras en las que este se descarta. Tal es el caso de exigencias o el establecimiento de órdenes en ejercicio de la potestad de dirección con la que cuenta el empleador; el desarrollo de su facultad disciplinaria o la presencia de conflictos menores que pueden presentarse en el desarrollo de relaciones humanas.”

Asimismo, resulta oportuno traer a colación lo considerado recientemente por la Corte Constitucional, en Sentencia T-317 del 18 de agosto de 2020, MP. Cristina Pardo Schlesinger, en la cual concluyó que “...las modalidades determinadas en la ley sobre acoso laboral pueden clasificarse en descendente, ascendente y horizontal.” En ellas “suelen encontrarse presentes los siguientes elementos: (a) asimetría de las partes; (b) intención de dañar o causación de un daño; y (c) carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.”

✚ Revisadas las pruebas documentales obrantes en el expediente, se encuentra demostrado lo siguiente:

- Que entre el señor JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA, como trabajador, y la sociedad MAGAL VIGILANCIA Y EGURIDAD PRIVADA LTDA, como empleadora, existió un contrato de trabajo, vigente entre el 1º de noviembre de 2014 y el 30 de marzo de 2019, en virtud del cual, inicialmente, el trabajador se desempeñó en el cargo de Operativo y Supervisor, y a partir del 20 de septiembre de 2017, como Coordinador Operativo y Supervisor, recibiendo por su labor la suma de \$1.500.000 mensuales. Así se concluye de lo manifestado por las partes en el escrito de demanda y de contestación, de las fotocopias del contrato de trabajo y del otro sí de fecha 20 de septiembre de 2017, aportados al expediente (folios 2 a 9 C.1).
- Que en vigencia de esa relación laboral se presentaron estas

situaciones:

- El **9 de noviembre de 2018**, la señora DORA LICE LÓPEZ ESPINOSA, Gerente General de la sociedad demandada, comunicó al demandante el **llamado de atención No. 1**, en donde lo requirió para que cumpliera con sus obligaciones como Coordinador Operativo y Supervisor, precisándole que había faltado a las siguientes obligaciones: *i)* Que en el numeral 1 del otro sí suscrito, se le indicó que era su deber garantizar que todos los puestos de trabajo contaran con los elementos para su funcionamiento, y aunque para ello se le instó a que realizara el conteo de los vehículos del Conjunto Residencial El Trapiche, a efectos de suministrar las calcomanías para el ingreso a la Propiedad Horizontal, no lo realizó, puesto que solicitó 100 calcomanías y luego 30 adicionales, generando así un detrimento patrimonial a la empresa; *ii)* que ese día (9 de noviembre de 2018) faltó a su deber de recorrer los puestos de trabajo en ausencia del Supervisor, pues aunque informó que estaba realizando dicha actividad, validada esa información se halló que no la ejecutó, y cuando se le interrogó al respecto, afirmó que no lo había hecho porque no contaba con vehículo para ello, a pesar que en la empresa se encuentra disponible una motocicleta con tal objeto; y *iii)* que no tenía buen trato con sus compañeros y superiores. Finalmente, se le informó que esas actuaciones constituían faltas graves para dar por finalizado el vínculo, precisando que *“se hace llamado de atención sin aplicar sanción disciplinaria”* (folio 18 C.1.).
- El **13 de noviembre de 2018**, la Gerente en mención comunicó al demandante el **llamado de atención No. 2**, por incumplimiento del horario de trabajo el día 10 de noviembre de 2018, ya que en esa fecha no se presentó a laborar ni respondió llamadas de forma oportuna, y cuando contestó informó que se encontraba *“realizando viaje familiar”* (folio 19 C.1.).
- El **15 de noviembre de 2018** el demandante JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA contestó los anteriores llamados de atención: así: *i)* Explicó lo ocurrido en el Conjunto Residencial El Trapiche, precisando que fue iniciativa de él y de la Administración de esa propiedad horizontal que a través de calcomanías se identificaran los vehículos que pertenecían a

los residentes para restringir el ingreso vehicular y mejorar la seguridad, y como era un asunto que tenía carácter urgente, inicialmente, solicitó a la empresa 100 calcomanías por ser el número aproximado de casas de la propiedad horizontal; sin embargo, luego se dio cuenta que algunos propietarios contaban con 4 o 5 carros registrados por lo cual debió solicitar más, sin que en su sentir ello implique detrimento patrimonial para la empresa, pues se trataba de cumplir con los requerimientos de uno de los clientes de la misma. *ii)* Informó que el día 9 de noviembre de 2018, cuando el Supervisor estuvo ausente recorrió los puestos de trabajo en un vehículo que era propiedad de su hijo, lo que se puede corroborar con el registro de las minutas, específicamente de los conjuntos Nogales Plaza y El Trapiche. Relató que el llamado de atención surgió porque ese día le fue encomendado recoger a una “*doctora*” y trasladarla a los puestos de trabajo, frente a lo cual respondió que como no tenía medio de transporte para ello, pues el vehículo de su propiedad estaba en reparaciones, dicha actividad podía ser realizada el 14 de noviembre de la misma calenda; indicó que si de esa actividad se le hubiese informado con anticipación, habría suspendido el descanso del Supervisor y la hubiera encomendado al mismo. *iii)* Aceptó que su tono de voz es alto, pero adujo que eso era algo propio de su naturaleza; citó un percance que sostuvo con la Gerente en el cual ella le indicó que si no estaba a gusto que renunciara, frente a lo cual él le respondió que lo echara. Finalmente, denunció que en los llamados de atención se vulneró su derecho al debido proceso, porque no se le dio la oportunidad de defenderse previo a su imposición (folios 20 a 23 C.1).

- El **20 de noviembre de 2018** la señora DORA LICE LÓPEZ ESPINOSA, Gerente General de la sociedad demandada, negó el permiso solicitado por el señor JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA para ausentarse de su lugar de trabajo el 21 de noviembre de 2018 con el fin de atender problemas familiares, por necesidades del servicio, en razón al inicio de la temporada alta (folio 45 C.1).
- El **30 de noviembre de 2018** se llevó a cabo reunión del Comité de Convivencia Laboral, en la cual el demandante JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA, como Presidente del mismo,

dijo tener un caso para tratar, pero que por referirse a Directivos se abstendría, ya que consideraba que no era bueno para la empresa que esos asuntos se ventilaran con los trabajadores, por cuestiones de disciplina, ética y organización. De esa reunión quedó constancia en Acta de la misma fecha, la cual fue suscrita por el demandante y por el señor ÁNGEL DAVID GARCÍA CAMARGO, quien en documento posterior manifestó que desconocía su contenido por haberseles remitido el 23 de enero de 2019 a través de un Supervisor, quien les impidió su lectura (folios 13 y 15 C.1).

- El **8 de enero de 2019**, el señor JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA radicó ante el Ministerio del Trabajo comunicación en la que ponía en conocimiento *“un acto de persecución laboral”* por parte de la señora DORA LICE LÓPEZ ESPINOSA, Gerente General de la sociedad demandada, consistente en malos tratos, modificaciones contractuales, llamados de atención injustificados, intimidación, humillación e impuntualidad en el pago del salario (folios 25 y 26 C.1).

- El **18 de enero de 2019**, el señor FABIÁN ALBERTO GUEVARA GONZÁLEZ, Asesor Jurídico de la **sociedad demandada inició proceso disciplinario al señor JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA**, por la orden que dio a unos empleados de suscribir el Acta del Comité de Convivencia de fecha 30 de noviembre de 2018, con fecha distinta a la de realización de la reunión, por el maltrato hacia el personal subalterno y, específicamente, hacia la señora DIANA ALFONSO, y por su ausencia al puesto de trabajo los días **2, 9 y 16 de febrero de 2019** (folios 34 y 35 C.1).

- El **6 de febrero de 2019** se llevó a cabo ante el Ministerio de Trabajo, AUDIENCIA DE TRÁMITE en la cual intervinieron el demandante y la señora DORA LICE LÓPEZ ESPINOSA, Gerente General de la sociedad demandada, quienes realizaron un recuento de lo acontecido hasta entonces y llegaron a compromisos relacionados con el buen trato, cumplimiento de órdenes y mejoramiento del ambiente laboral (folios 27 y 28 C.1).

- El **25 de febrero de 2019** el demandante solicitó permiso aduciendo que por circunstancias de fuerza mayor, en razón a la diabetes que padece, debía ausentarse de su lugar de trabajo *“más no del trabajo”*, el día 1º de marzo de ese año a las 14:00 horas, permiso que le fue negado el 28 de febrero de 2019, por no haber anexado ninguna orden médica, cita médica o incapacidad (folios 30 y 31 C.1).
- El **26 de febrero de 2019** se realizó la diligencia de descargos, en la cual el señor JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA dijo ser conocedor de sus obligaciones y funciones. En cuanto a los hechos en los que se soportó el inicio del proceso disciplinario se pronunció así: *i)* Sobre la suscripción del Acta manifestó que *“se acercó Clarita a mi oficina a manifestarme que el Ministerio de la Protección Social había solicitado la última acta de la reunión o sea a la que nos estamos refiriendo, yo le di como respuesta que como no se había hecho, sencillamente que la elaboráramos y se mandaba a recoger la firma a los puestos, que es lo que se hace aquí para que no vaya a perjudicar a la empresa... se elaboró el acta, se le entregó al supervisor para que recogiera las firmas y presentarlo al Ministerio”*, la que se envió en dos hojas para que todos la leyeran y firmaran. *ii)* En relación con el episodio de mal trato hacia la señora DIANA ALFONSO, relató que ella se desempeñaba como Guarda de Seguridad en la copropiedad Juan Pablo, y que presentó inconvenientes con uno de sus compañeros de puesto de trabajo de apellido HERRERA por la compra de una bicicleta a uno de los residentes; que en uno de los turnos, el señor HERRERA advirtió que ella se estaba durmiendo en el lugar de servicio y se valió de uno de los habitantes de la copropiedad para hacérselo saber a él, ante lo cual procedió a requerirla vía WhatsApp advirtiéndole: *“Señorita hágame el favor y me corrige que a usted le están pagando para que trabaje y no para que duerma”*, requerimiento del cual tuvo conocimiento la Administradora de la Propiedad Horizontal, persona que procedió a quejarse indicando que no debía tratar así al personal, ante lo cual se llamó a descargos al señor HERRERA, quien aclaró la situación; que tanto la señora DIANA ALFONSO como el señor HERRERA renunciaron. *iii)* Finalmente, en cuanto al cumplimiento del horario y su asistencia a la oficina,

dijo que en el contrato de trabajo y otro sí se estipuló que desarrollaría su labor desde las 8:00 a.m. hasta las 12:00 m y desde las 2:00 p.m. hasta las 6:00 p.m., sin que se precisaran los días en que debía estar disponible, que por sus funciones inclusive debía laborar en día domingo, y que a veces debía ir a la empresa pero en algunas ocasiones podía dar solución a las cuestiones por teléfono; que durante **los días 2, 9 y 16 de febrero de 2019** *“el supervisor sabe que manejé diferentes casos relacionados con cambios de personal y de turno”* (folios 36 a 42 C.1).

- El **28 de febrero de 2019** el señor FABIÁN ALBERTO GUEVARA GONZÁLEZ, Asesor Jurídico de la sociedad demandada, **sancionó disciplinariamente al señor JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA**, con 3 días de suspensión, ante el comprobado incumplimiento de las obligaciones, y específicamente: *i)* Por disciplinar a la señora DIANA ALFONSO sin iniciar el proceso correspondiente; *ii)* por encontrar irregularidades en la suscripción del Acta del 30 de noviembre de 2018, del Comité de Convivencia que preside; y *iii)* por no asistir a su lugar de trabajo los días sábados a pesar que según el RIT, para el personal administrativo de la empresa, el horario está comprendido de *“lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. y los día sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m”*. (folios 58 y 59 C.1).
- El **20 de marzo de 2019**, el señor JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA y la señora ÉRIKA JOHANA RODRÍGUEZ UMBACÍA, en su condición de nueva Gerente de la sociedad demandada, se reunieron suscribiendo un Acta en la cual consta que realizaron una revisión del proceso operativo, advirtiendo que las bases de datos a cargo del demandante debían ser actualizadas, recordándole al demandante el horario y precisándole que si consideraba que debía ausentarse de su lugar de trabajo debía informarlo a la Gerencia vía correo electrónico o WhatsApp, aclarando el motivo, lugar y tiempo estimado para la diligencia, y cuando se tratara de visitas al cliente, levantar la respectiva Acta. Acordaron que el demandante debía entregar la programación del día hábil anterior, entregar novedades para pre-nómina y modificar el formato de programación con las especificaciones del cliente

(folios 46 y 47 C.1).

- El **21 de marzo de 2019**, vía WhatsApp la señora ÉRIKA JOHANA RODRÍGUEZ UMBACIA, Gerente de la sociedad demandada, requirió al señor JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA para que revisaran algunos asuntos de proveedores, a lo cual él contestó que estaba en la revisión Tecno-mecánica de su vehículo y ella respondió “*oki*”; posteriormente, el mismo día la señora ÉRIKA le interrogó sobre el tiempo que demoraría en esa diligencia, a lo cual él respondió que no sabía porque había mucho turno, frente a lo cual la Gerente le indicó que debía madrugar a hacer sus diligencias personales (folio 48 C.1).
- Ese mismo día, el señor JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA **radicó carta de renuncia con efectos a partir del 30 de marzo, alegando ser víctima de actos de acoso laboral** (folio 57 C.1).
- El **22 de marzo de 2019** la señora ÉRIKA JOHANA RODRÍGUEZ UMBACIA, vía WhatsApp, le escribe al señor JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA que si ella está en la oficina, le informe sobre sus salidas, porque le *“parece una falta de respeto que llame a informarme cuando me tiene en la oficina del lado. Por favor traer incapacidad médica o certificado de asistencia médica de su EPS. Y me cuenta como sigue. El día de ayer también se retiró de la oficina sin reportar novedades o motivos de desplazamiento y toda la mañana estuvo ausente”* ante lo cual este respondió: *“Le informé que iba a estar en la revisión tecno mecánica”,* y en seguida ella le advirtió: *“Ese es el detalle, Ud. me informa, cuando lo que debe hacer es solicitar un permiso para esas diligencias personales... en la tarde se presentó y se retiró sin informarme a donde y a qué actividad, hoy se presentó después de las 8:30 a.m.”* y finaliza requiriéndole para que de no concedérsele incapacidad, se presente con el certificado médico correspondiente.
- Aparece reporte de dos conversaciones de la cuales se desconoce la fecha; en la primera, el señor JOSÉ HUMBERTO informa a la Gerente de su salida a visitar a un cliente y ella le indica que no se le olvide levantar el Acta; y en la segunda, pide permiso para retirarse a cobrar su pensión a la Policía, permiso

que le es negado por la Gerente ÉRIKA JOHANA no haber aún diligenciado las modificaciones de la programación, actas y formato de visitas y demás requerimientos que se le habían hecho (folio 48 C.1).

- El **27 de marzo de 2019** la Gerente en mención, señora ÉRIKA JOHANA RODRÍGUEZ UMBACÍA, **apertura proceso disciplinario en contra de JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA** por inasistencia a laborar los días 21 a 23 de marzo, y por el incumplimiento a las actividades acordadas en reunión del 20 de marzo de ese año (folios 49 a 51 C.1). El mismo día, el citado señor se presentó a rendir descargos, afirmando que el 21 de marzo de 2019 reportó su ausencia a la Gerente vía WhatsApp; que el 22 de marzo de 2019 se sintió indispuesto como consecuencia de la diabetes que padece y decidió retirarse a descansar porque él está en un programa de diabéticos y sabe que esa es la forma en que debe proceder, y el 23 de marzo de 2019, dijo que le habían aplicado insulina, y había resuelto descansar porque los días siguientes eran domingo y lunes festivo, para llegar con buena salud el martes próximo. Precisó que por sus funciones debe estar constantemente visitando los puestos de trabajo y retirándose de la oficina a reuniones. En relación con los compromisos acordados el día 20 de marzo de 2019, dijo que era imposible dar cumplimiento en las fechas que le indicó la Gerente. Finalmente, reiteró ser víctima de acoso laboral (folios 52 a 56 C.1).
- El **28 de marzo de 2019** el señor JUAN SEBATIÁN ROA SABOGAL, Representante Legal Suplente de la sociedad demandada, dio respuesta al escrito de renuncia presentado por el demandante trabajador, afirmando que no la aceptaba por no tener soporte alguno sus manifestaciones, y que por el contrario la sociedad había cumplido con sus obligaciones como empleadora, había acatado las recomendaciones del Ministerio del Trabajo, y en la fecha no pesaba sanción disciplinaria alguna en contra de aquel (folio 58 C.1).
- El **4 de abril de 2019**, la Gerente de la sociedad demandada requirió al demandante para que justificara su inasistencia al lugar de trabajo los días 1, 2 y 3 de dicho mes y año, ya que la

renuncia presentada no le había sido aceptada en los términos por él expuestos, advirtiéndole que de no dar respuesta al requerimiento, pasado 1 día, se entendería finalizado el vínculo laboral, sin precisar la fecha (folio 59 C.1).

✚ En el proceso se practicaron los interrogatorios de parte y testimonios que a continuación se resumen, así:

- ✓ **Interrogatorio de parte del demandante JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA**, quien afirmó que trabajó para la sociedad demandada desde el 1° de noviembre de 2014 hasta el 30 de marzo de 2019, que su Jefe inmediato era la señora DORA y en los últimos 7 días la señora ÉRIKA; que fue invitado al comité de convivencia, conformado por los señores PAREJA y NAVARRO y la auxiliar CLAUDIA, puntualizando que ello fue después de los hechos y de la queja que formuló ante el Ministerio del Trabajo, precisando que en ese comité no se tomó ninguna decisión; dijo que su Jefe DORA incumplió lo acordado en el Ministerio ya que sostuvo que se comprometía a cambiar de actitud pero no lo hizo y por el contrario intensificó la persecución laboral en su contra. Relató que la señora ÉRIKA le pasó un pliego de cargos que no tenía nada que ver con el tiempo que llevaba trabajando en la empresa, y aunque le pidió que le diera la oportunidad de demostrar cuál era su forma de trabajar, ella siguió peor que la señora DORA, persiguiéndolo, preguntándole y, escribiéndole al WhatsApp.

- ✓ **Interrogatorio de parte de la Representante Legal de la sociedad demandada, ÉRIKA JOHANA RODRÍGUEZ UMBACÍA**, quien manifestó que el demandante era impositivo en su forma de actuar, ya que rechazaba las nuevas instrucciones y procedimientos que le indicaba como nueva Gerente, siendo estos necesarios para manejar mejor los procesos de la empresa; dijo que el actor no tenía una buena relación con los demás compañeros de la empresa, pues humillaba a los Guardas de Seguridad y a los Supervisores, lo que podía ser un acoso del demandante hacia los demás trabajadores de la empresa demandada; que si bien, no estuvo tiempo atrás, lo sabe porque tuvo que hacer indagaciones con

los demás trabajadores de la empresa. Sobre el resultado del comité de convivencia que se desarrolló cuando la señora DORA era la representante legal de la sociedad demandada, dijo que revisó las actas, en las cuales se declaró que no existió acoso y se hizo un compromiso entre la anterior Gerente y el señor ROJAS, en virtud del cual los dos manifestaron que iban a cambiar actitudes para mejorar el ambiente laboral.

- ✓ Se escuchó la declaración del **testigo KÉNEDY PAREJA GONZÁLEZ**, quien relató que trabaja desde hace 14 años con la sociedad demandada y desde el año 2018 como Guarda de Seguridad y Supervisor de Vigilancia; que conoció al demandante, quien era Jefe de Operaciones, cargo en virtud del cual realizaba las funciones de vincular guardas y recibir comunicados; que todos los supervisores estaban por debajo del señor ROJAS, que el lugar de trabajo del demandante era en la oficina, salvo cuando debía reunirse con clientes, lo que se hacía por fuera de la empresa, previa autorización de la Gerencia; que el actor era de un carácter fuerte con los guardas y los supervisores para mantener el orden. Manifestó que entre el demandante y la representante legal de la sociedad demandada existieron roces administrativos por el carácter de cada uno de los dos; sostuvo que la Gerente envió un memorando al demandante por no acatar sus órdenes. *Informó que hizo parte del Comité de Convivencia Laboral y que allí pudieron determinar que los roces eran por un incumplimiento laboral más que por otra cosa, determinando que no existió acoso laboral*; que por ello firmaron un documento que debe estar en la empresa, aclarando que ese comité no estuvo presente la señora DORA.

- ✓ El **testigo JOSÉ GREGORIO MOLINA MEDINA** manifestó que trabaja en la sociedad demandada desde el 1° de agosto de 2017, que ingresó como vigilante y luego pasó a ser Supervisor en la compañía; que conoce al demandante porque trabajó con él, y por ello le consta que aquel fue Coordinador de Operaciones de la empresa, es decir, su Jefe; dijo que no tenía conocimiento que existieran roces entre el demandante y la representante legal de la demandada, que no tiene conocimiento que el demandante hubiera formulado una queja

ante el Ministerio del Trabajo contra la empresa demandada ni que la representante le hubiera adelantado algún proceso disciplinario al actor. *Señaló que el trato del actor hacia los Guardas de Seguridad y Supervisores era muy degradante, pues era muy grosero; que no tomaba en cuenta las opiniones de los trabajadores y que en su caso, lo envió a vacaciones cuando estaba incapacitado sin notificarle nada, lo cual afectó su salario.*

- ✚ El material probatorio recaudado permite establecer que la sociedad MAGAL VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA LTDA realizó distintos llamados de atención al señor JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA, a través de comunicaciones oficiales y vía whatsapp; que también inició en su contra dos investigaciones disciplinarias, concluyendo la primera con la aplicación de sanción de suspensión por 3 días, desconociéndose el resultado de la segunda, pues de su terminación no se allegó prueba; sin embargo, se observa que tales acciones las adelantó la empleadora en ejercicio de la potestad subordinante que legalmente asiste a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos, en procura de lograr el cumplimiento de las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, en este caso, principalmente, las relacionadas con el cumplimiento de la jornada laboral y la asistencia al puesto de trabajo del trabajador demandante, quien conforme viene visto, se rehusaba de forma continua a acatarlas, puesto que faltaba a su lugar de trabajo deliberadamente, sin soportar o justificar de manera adecuada y oportuna sus ausencias, además de ejecutar sus funciones de acuerdo con sus propios criterios, sin tomar en cuenta las instrucciones que su empleadora le impartía, llamados que tuvieron que ver, además, con el trato inadecuado que este daba al personal bajo su cargo.

Y si bien, el literal e), artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 contempla como actos de acoso laboral, cuando se acredita la ocurrencia repetida y pública de *“...múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos*

disciplinarios”, también lo es, que los literales b), h) e i) del artículo 8 *ídem*, disponen que se excluyen de la calificación de acoso laboral los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos, así como la exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que trata el CST, siempre que estén justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios, como los realizados por la sociedad demandada respecto del trabajador demandante, los cuales huelga decir estuvieron soportados en el comportamiento transgresor del señor JOSÉ HUMBERTO, en los que cabe señalar no se evidenció falta de respeto, maltrato psicológico, actos de discriminación o de persecución por la condición de salud o edad del actor.

- ✚ No desconoce la Corporación que los dos llamados de atención que realizó la sociedad demandada no estuvieron precedidos de un proceso disciplinario; sin embargo, la falta de agotamiento de dicho trámite, no constituye por sí solo un acto de acoso laboral, sino quizás, la vulneración de la garantía constitucional al debido proceso que en materia laboral y constitucional genera consecuencias diferentes a las del acoso laboral.
- ✚ Ahora bien, en cuanto a las decisiones de la sociedad demandada de negar los permisos solicitados por el demandante, tampoco se observa que configuren actos de acoso laboral, pues estuvieron fundamentadas en necesidades del servicio, en la falta de demostración siquiera sumaria de las condiciones de salud del actor que impedían su presencia en su lugar de trabajo, y en el no acatamiento de su deber de diligenciar la documentación que con relación a su actividad laboral se le exigía, razón por la cual se vio precisado a asumir las consecuencias de su obrar omisivo.
- ✚ Así las cosas, al no encontrar demostración fehaciente de conductas constitutivas de acoso laboral adelantadas por las representantes legales de la sociedad demandada, en contra del

actor, no ha lugar a acceder a las pretensiones de la demanda, y como así lo resolvió el A quo al declarar probada de oficio la excepción de mérito que denominó “*Inexistencia de conductas constitutivas de acoso laboral*”, su decisión será confirmada.

CONCLUSIONES

Con base en lo indicado, **se confirmará la sentencia apelada. Se condenará** al demandante al pago de las costas de esta instancia a favor de la sociedad demandada, las que se liquidarán de manera concentrada por el Juzgado de primer grado (artículo 366 del CGP) **Se fijarán** como agencias en derecho en esta instancia, la suma de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (\$1'755.604). **Se ordenará** que por Secretaría se devuelva el expediente al Juzgado de origen.

En consecuencia, la **SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia apelada, proferida el día 9 de julio de 2020, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Villavicencio, en el proceso especial de acoso laboral adelantado por el señor JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA, en contra de la sociedad MAGAL VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA LTDA.

SEGUNDO. CONDENAR al señor JOSÉ HUMBERTO ROJAS HERRERA al pago de las costas de esta instancia, a favor de la sociedad MAGAL VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA LTDA., las que se liquidarán de manera concentrada por el Juzgado de primer grado (artículo 366 del CGP).

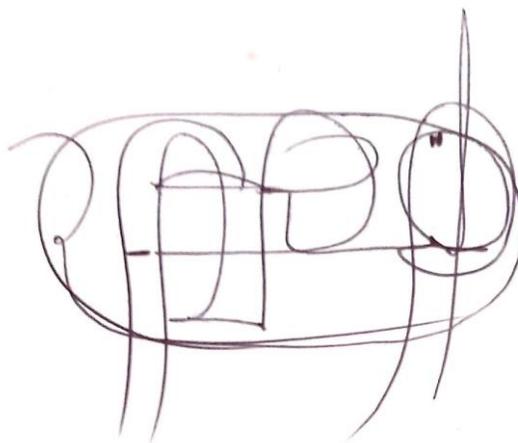
FÍJANSE como agencias en derecho de segunda instancia, la suma de (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (\$1'755.604).

TERCERO. Por Secretaría, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Villavicencio, previas las anotaciones de rigor.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



DELFINA FORERO MEJÍA
Magistrada



HOOVER RAMOS SALAS
Magistrado



RAFAEL ALBEIRO CHAVARRO POVEDA
Magistrado