



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2022 00126 02

Edwinson Moncada Olaya vs. Productos Familia S.A. Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza, Víctor Albeiro Cardona y Libardo Guzmán Mora.

Bogotá D. C., doce (12) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, resuelve la Sala el **recurso de apelación** presentado por los demandados personas naturales contra la sentencia proferida el 11 de mayo de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, dentro del proceso especial de acoso laboral de la referencia.

Previa deliberación de los Magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Edwinson Moncada Olaya, mediante apoderada judicial, presentó demanda especial de acoso laboral contra Productos Familia S.A., Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza, Víctor Albeiro Cardona y Libardo Guzmán Mora, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre él y la sociedad Productos Familia S.A. desde el 2 de febrero de 2012, vigente a la fecha; que ha sido sujeto pasivo de acoso laboral por parte de los trabajadores de la entidad demandada desde el 6 de diciembre de 2018 hasta el 14 de diciembre de 2021 (desprotección, persecución, maltrato y entorpecimiento laboral); en consecuencia, solicita se ordene cesar las conductas de acoso laboral, y en específico a Productos Familia S.A. que termine los contratos de trabajo de los señores Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza, Víctor Albeiro Cardona y Libardo Guzmán Mora, así mismo que se abstenga de reincidir en las mismas conductas; que se condene a productos Familia S.A. a las sanciones establecidas en el art. 10 de la Ley 1010 de 2006, lo *extra* y *ultra petita*, y costas.



Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que se encontraba laborando el 6 de diciembre de 2018 en el turno numero 2, y ese día el señor Ernesto Rodríguez, coordinador del grupo de trabajo le ordenó arreglar 2 transelevadores, pero el manifestó que debido al desgaste físico que eso representaba y su estado de salud, no lo podía hacer, y a pesar de ello esa persona lo intimidó, y le dijo que como no tenía una restricción por escrito debía cumplir con dicha labor, dice el demandante que acató la orden a pesar de que se encontraban más compañeros capacitados que podían realizarla; esta situación fue puesta en conocimiento al coordinador José Luis; señala que luego de lo ocurrido el señor Ernesto Rodríguez le cambió la jornada de descanso que ya tenía programada y lo obligó a trabajar en su día de receso; relata que el 18 de diciembre siguiente, asistió a cita médica para valoración por el SST en la cual le expidieron restricciones médico laborales, pues no podía levantar, halar y empujar cargas pesadas mayores a 30 Kg, debía usar faja lumbar u abdominal.

Refiere que el 2 de junio de 2020 le efectuaron una cirugía abdominal y le expidieron incapacidad hasta el 2 de julio de 2020, cuando se reintegró a su cargo de montacarguista, le cambiaron sus funciones, sin recibir capacitaciones, ni una nivelación salarial; así mismo emitieron un reporte por no cumplir con los protocolos para prevenir el COVID – 19, a pesar de que él no se encontraba enterado; indica que el 28 de julio de 2020 le entregaron el protocolo del COVID 19 y al siguiente lo citaron a descargos, pues ya había firmado el acta correspondiente y podía ser disciplinado, hasta el punto que la empresa lo sancionó.

Por otro lado manifiesta que durante el transcurso del año 2020 hasta la actualidad se le ha exigido al demandante que debe llegar a su puesto de trabajo con 30 minutos de anticipación, el único trabajador a quien lo obligan de esa manera es a él. Que el 18 de octubre de 2020 el señor Libardo Guzmán y Víctor Cardona, le hicieron un llamado de atención, y le expresaron su molestia y descontento con soberbia, prepotencia y de manera despectiva, respecto de la forma en que conduce su motocicleta en la calle, manifestaron “vi que me paso una persona con úlcera, y efectivamente era una persona con úlcera,” es decir, se burlaban de la enfermedad que padece.

Menciona que también le cuestionaron la manera cómo se viste, ordenándole que debía vestir de manera diferente, sin que Productos Familia S.A. haya



implementado alguna política, manual o código para la forma de vestir de los trabajadores; señala que el 19 de octubre de 2020 presentó solicitud de investigación por las presuntas conductas constitutivas de acoso laboral y rindió versión libre el 16 de septiembre de 2021; que en el año 2021 se le realizó una diligencia de descargos por tener el celular en la mano para mirar la hora; y en ese mismo año lo volvieron a sancionar por que golpeó el montacarga que manipulaba contra la puerta del muelle 15.

Informa que la sociedad demandada siempre lo ha requerido para que trabaje horas extras, sin que exista la posibilidad de negarse; *“Producto de las conductas, acciones y situaciones referidas en los numerales anteriores, el señor Edwinson Moncada Olaya se ha sentido discriminado, apartado, vulnerado, y menospreciado en su ambiente laboral, se ha sentido acosado laboralmente, por sus jefes y la sociedad demandada no toma ningún tipo de medida al respecto... Con todo lo anterior, se evidencia que los demandados han ejercido de manera consecutiva y sistemática, conductas constitutivas de acoso laboral, a pesar de que el demandante, en múltiples ocasiones las ha denunciado, sin embargo, siguen ocurriendo...”*

La demanda se admitió el 9 de junio de 2022.

2. Contestación de la demanda. Los demandados contestaron la demanda con oposición a las pretensiones, así:

2.1. Productos Familia S.A., manifestó que: *“(...) el señor Edwinson Moncada Olaya jamás fue víctima de acoso laboral por parte de mi representada, de hecho jamás presentó una queja en ese sentido, toda vez que, de los hechos narrados en su queja únicamente se evidencia que no ha existido ninguna conducta constitutiva de acoso laboral, pues, se evidencia que únicamente se ha hecho un uso normal de la subordinación, elemento esencial del contrato de trabajo, como quiera que al interior de Productos Familia S.A., siempre se han desarrollado excelentes relaciones interpersonales, caracterizadas por el respeto por el otro... (...) En este sentido, se puede evidenciar de los mismos hechos narrados en la demanda, que las personas allí relacionadas únicamente han dado uso de la facultad disciplinaria que como superiores les asiste, debiendo indicarse que la misma ha sido proporcional y razonable, pues, únicamente se ha realizando retroalimentación en dos ocasiones a manera de registro de evento significativo, sin que ni siquiera haya llevado esto a una sanción disciplinaria, por lo tanto, no se puede extraer de ahí ninguna conducta de acoso laboral... (...) En este sentido, de la lectura de los hechos se puede evidenciar que los mismos no cumplen los requisitos legales de repetidos y públicos, pues, para los señores RUBIEL ERNESTO RODRÍGUEZ CHIQUIZA, VICTOR ALBEIRO CARDONA Y LIBARDO GUZMÁN MORA, se narran únicamente hechos puntuales sin que se pueda evidenciar reiteración alguna de las presuntas conductas que se indican, por lo tanto, solo en gracia de discusión, tampoco cumplen con los requisitos legales para poder si quiera ser estudiadas como conductas de acoso laboral...”*



En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de la obligación, falta de título y causa en el demandante, cobro de lo no debido, buena fe, enriquecimiento sin causa, caducidad, imposibilidad de discutir decisiones de índole disciplinario dentro del proceso de acoso laboral, improcedencia del despido con justa causa de los señores Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza, Víctor Albeiro Cardona y Libardo Guzmán Mora, mala fe del demandante, prescripción y genérica.

2.2. Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza, Víctor Albeiro Cardona y Libardo

Guzmán Mora, en términos similares manifestaron que: *“El señor EDWINSON MONCADA OLAYA JAMÁS fue víctima de acoso laboral por parte de mi representada, de hecho JAMÁS presentó una queja en ese sentido, toda vez que, de los hechos narrados en su queja únicamente se evidencia que no ha existido ninguna conducta constitutiva de acoso laboral, pues, se evidencia que únicamente se ha hecho un uso normal de la subordinación, elemento esencial del contrato de trabajo, como quiera que al interior de PRODUCTOS FAMILIA S.A., siempre se han desarrollado excelentes relaciones interpersonales, caracterizadas por el respeto por el otro. Al respecto, es necesario destacar que mi representado es y ha sido siempre respetuosa y garante del respeto de la dignidad, libertad, intimidad, honra y salud de sus colaboradores, razón por la cual jamás ha ejecutado, promovido, permitido o tolerado conductas constitutivas de maltrato y acoso laboral a sus colaboradores. Tampoco ha incurrido mi representado en conductas que generen maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral o desprotección laboral, por el contrario, mi representada siempre se encontraba dispuesta a colaborarle a todo su equipo de trabajo, con el fin de lograr un buen ambiente laboral. En ese orden de ideas, se tiene que no se dan ninguno de los presupuestos contemplados por la Ley 1010 de 2006, para declarar la existencia de conducta constitutiva de acoso laboral en contra del actor...”*

En su defensa propusieron las excepciones de mérito que denominaron inexistencia de la obligación, falta de título y causa en el demandante, falta de legitimación en la causa por activa, buena fe, enriquecimiento sin causa, caducidad, prescripción y genérica.

3. Reforma de la demanda. La parte demandante reformó la demanda para solicitar que se declare que ha sido víctima de acoso laboral desde el 6 de diciembre de 2018 «conducta que se ha reiterado hasta el 22 de marzo de 2022»; agregó nuevos hechos que sustenta esta pretensión; y solicitó nuevas pruebas.



4. Contestación de la reforma de la demanda.

4.1. Productos Familia S.A. se opuso a las pretensiones, negó los hechos agregados en la reforma y reiteró que entre el 22 de marzo de 2022 y la fecha ha transcurrido más de 6 meses. Ratificó las excepciones previas y de fondo formuladas en la contestación de la demanda inicial.

4.2. Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza Víctor Albeiro Cardona y Libardo Guzmán Mora. Reiteraron que el trato al demandante siempre ha sido con respeto y dignidad.

5. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la sentencia proferida el 11 de mayo de 2023, resolvió: *“Primero: DECLARAR que el demandante señor EDWINSON MONCADA OLAYA es víctima de ACOSO LABORAL por parte de sus compañeros de trabajo los señores RUBIEL ERNESTO RODRIGUEZ CHIQUIZA Y LIBARDO GUZMÁN MORA. Segundo: CONDENAR al señor LIBARDO GUZMÁN MORA a pagar multa equivalente a seis (6) SMMLV en favor del Consejo Superior de la Judicatura por los actos de acoso laboral cometidos en contra del aquí demandante. Tercero: CONDENAR al señor RUBIEL ERNESTO RODRIGUEZ CHIQUIZA a pagar multa equivalente a cuatro (4) SMMLV en favor del Consejo Superior de la Judicatura por los actos de acoso laboral cometidos en contra del aquí demandante señor EDWINSON MONCADA OLAYA. Cuarto: ABSOLVER a la sociedad PRODUCTOS FAMILIA CAJICÁ SAS de todas y cada una de las suplicas de esta demanda. Quinto: CONDENAR los señores RUBIEL ERNESTO RODRIGUEZ CHIQUIZA Y LIBARDO GUZMÁN MORA, a pagar las costas del proceso las cuales se tasarán por Secretaría y al pago de las agencias en derecho las cuales se fijan en medio salario mínimo mensual legal vigente en favor del señor EDWINSON MONCADA OLAYA. Sexto: ABSOLVER al señor VICTOR ALBEIRO CARDONA de todas y cada una de las suplicas de esta demanda. Séptimo: ABSOLVER a los señores RUBIEL ERNESTO RODRIGUEZ CHIQUIZA Y LIBARDO GUZMÁN MORA de las restantes súplicas de la demanda...”*

6. Recursos de apelación de las partes. Inconformes con la decisión, las partes presentaron recursos de apelación y los sustentaron con los siguientes argumentos:

6.1. Demandada Productos Familia S.A.: *“(...)Lo primero que quiero indicar, es que efectivamente el fenómeno de la caducidad se encuentra ... mal estudiado, porque es que no es un invento mío que no sea una conducta reiterada, es un argumento que dijo el Tribunal que no era de tracto sucesivo, es que lo dice cuando lo estudió, porque de ser cierto el argumento del juzgado, con todo respeto, pues no entiendo por qué se hubiera revocado el auto, porque es el mismo*



argumento que se dio para negar la excepción y el mismo argumento que se revocó por parte del Tribunal, porque es que el Tribunal exactamente dijo que no es de tracto sucesivo, (cita la providencia), y es que no hay que ir muy lejos para evidenciar que no es una conducta de tracto sucesivo, porque es que es evidente que viene desde 2018, el hecho de 2018 no se a ojos de quién puede constituir acoso que un trabajador le diga a su jefe que no pueda hacer una labor y que el jefe le diga que vaya a seguridad y salud en el trabajo, eso fue lo que pasó, cuando el mismo señor acá el demandante en su interrogatorio de parte dijo yo no tenía ningún dictamen, era una percepción mía, entonces lo recomendado y lo lógico es vaya al médico para que vea que tiene, y eso fue lo que sucedió, se acreditó que no hizo el trabajo, que no fue sancionado por no hacerlo y se acreditó que fue al médico y que se le expidieron unas recomendaciones; ¿eso puede ser acoso bajo algún entendido? O sea, realmente no cabe en la cabeza que una conducta de ese tipo pueda ser acoso y mucho menos cabe en la cabeza que digan que desde ahí viene el acoso, porque primero no es una conducta de acoso, y segundo revisemos bien, con quién sucedió esta conducta, porque es que se mezclaron todas con todas, con todos, pero acá hay muchas partes demandadas; revisemos cuando viene la siguiente conducta, narrada en la demanda, en el año 2020, cómo se va a hablar de una conducta de tracto sucesivo, si tenemos un extremo de 2 años de diferencia, 2 años de diferencia entre una conducta y la otra no puede ser entendido bajo ningún punto de tracto sucesivo, y qué es lo que sucede en 2020, la primera conducta que se narra un proceso disciplinario, que la misma señora juez, indicó que no era objeto de este proceso, pero raramente si habla de la validez o no de lo sucedido, cuando tenía que haber otro proceso que determinara si este era nulo o no, y llegamos al acto del COVID, el cual su señoría dijo que si una irregularidad al saltarse los protocolos, y que ni siquiera se revisa que ni Rubiel, ni Víctor, ni Libardo tuvieron relación ahí, porque el reporte como están las pruebas, lo hace un guarda de seguridad y lo remite después el señor Juan Casallas, que no hizo parte en este proceso como demandado... Entonces, tenemos un espacio de 2 años y llegamos a unos procesos disciplinarios, procesos disciplinarios que su Señoría lo dejó muy claro, pero luego se contradice a sí misma diciendo que sí eran de estos desprovistos de toda naturaleza... Adicionalmente, tampoco podemos hablar de condiciones de tracto sucesivo, porque es que lo que más me sorprende de estas sentencia es que no se indica cuáles fueron las fechas, a pesar de que el demandado, el demandante, sí las dijo en su interrogatorio de parte, quedaron muy claras cuáles eran las fecha, y qué era situaciones totalmente diferentes, porque si revisamos en la demanda, puedo ver que saltan el tiempo que saltan las situaciones, hablamos de procesos disciplinarios, luego de una discusión, y luego de unos turnos, son cosas totalmente diferentes que no tienen ningún tracto sucesivo, y menos cuando se trata de otras personas las que se están haciendo, es que acaso señoría, con todo respeto y para que lo revisen los tribunales, ni siquiera se revisó quiénes hicieron los eventos de reporte significativo para los procesos disciplinarios, no se revisó quienes lo hicieron, porque son personas que ni siquiera estaban demandadas en el proceso, pero si se reprocha llevarlo a un proceso disciplinario, cuando ni siquiera no fue objeto de este proceso y no se podía revisar, más aún cuando en el proceso disciplinario no tomaron medidas absurdas, fueron simples suspensiones y el señor continuó con su trabajo; además, me parece bastante sorprendente que digan que hay una discriminación que haya una persecución porque la persecución misma en la Ley 1010 dice que son (los cita...). Pues su señoría, si se pretendiera eso en algún momento, pues se hubiera despedido en uno de los procesos disciplinarios y no se hubiese impuesto sanciones ... , como fue el caso; no se puede determinar de esos procesos



disciplinarios, porque es que ni siquiera entiendo, porque si son referenciar el fallo, si es que no se pueden debatir acá,(lee ley 1010...) Tampoco se verificó si los de las personas que se están condenando acá siquiera estuvieron en la diligencia de descargos, si tomaron la decisión que injerencia tuvieron, nada de eso se llegó a determinar, porque nuevamente no se tenía que determinar, pero luego si se usa como soporte para la decisión, y eso realmente no es acorde con la Ley 1010 del 2006, que la misma dice que bajo ningún supuesto, y esto, pues entonces se estaba tramitando por una proceso de acoso si quería terminarlo en otro lugar, pues está el proceso ordinario que tiene todo el derecho para hacerlo. Ahora bien, seguimos adelante, es clara la caducidad, porque es que no se puede tomar como un hecho de tracto sucesivo, porque es que lo que indicó reiterativamente de hecho el fallo lo deja clarísimo, porque habla de circunstancias demasiado diferente las unas con las otras y personas diferentes y que ni siquiera se puntualizan cuando sucedieron, porque es que eso fue lo que ordenó el Tribunal verifique las fechas cuando no haya discusión sobre las fechas y usted sepa cuáles son las fechas, y se puede pronunciar sobre la excepción de caducidad y no se realizan este proceso por el contrario, tenemos las fechas, que es que la misma demanda dice y que luego nos confirmará el interrogatorio de parte y los testimonios también, entonces yo no entiendo cómo del 2018 hay un salto al 2020 luego y salto en el 2021 y luego otro salto el 2022 y se puede decir que es de tracto sucesivo, porque yo no soy el que está diciendo los hechos de la demanda, los dijo el mismo demandado (sic), y lo dijo la apoderada, entonces esos hechos son los que se entiende que son los que estaban en discusión acá, no me pueden sorprender ahora con hechos nuevos, y tomando esos hechos es clara que se encuentra configurada la prescripción de caducidad, porque es que le recuerdo señores usted condenó a dos personas trabajadores de mi representada, y en esta situación tiene que tenerse en cuenta que tenía que individualizar por cada uno de los dos no tomarlo los dos en la misma situación porque cada uno tiene unos hechos diferentes y tiene que revisarse en las pruebas, que era lo que decía cada uno de ellos y sobre todo las fechas para poder afirmar que era de tracto sucesivo, porque es que el señor Libardo, si usted se lee, si se hace el ejercicio, se menciona el año 2018, luego volvemos al año 2020 y luego ya no se vuelve a mencionar y me va a decir que es de tracto sucesivo, en este caso pues no tiene ningún sentido; ahora bien pasando de lado de la caducidad, voy a pasar a hablar del trato diferenciado que significó acá tajantemente, porque es que acá lo que se espera de una sentencia que va a imponer una multa por un tema tan grave como acoso laboral, es que tenga los hechos identificados, cuantificados con personas, nombres y puntualizados; acá se habla de trato diferenciado, y es muy curioso que se dice muchos, muchos con muchos compañeros de otros compañeros sí, otros, otros, pero no se dan nombres, ni siquiera de un compañero que se le diera un trato diferenciado con él, o sea un trato que tuviera un compañero y él no lo tuviera, no hay uno solo, no hay ni un nombre, ni siquiera se pudo precisar un nombre, una fecha, una circunstancia, solo se dice que muchos y que otros, pero no se precisa cuándo fue, cómo fue y ahí se llega a unas conclusiones que no tienen fecha, no tienen sustento, y todo esto entonces, ya lo ha dicho la Corte en reiteradas ocasiones puntualmente en los temas de salario igual trabajo igual, que si se va a hablar de un trato diferencial, tiene que haber una comparación seria, de qué trato se está dando una persona que no se le está dando a la otra y se tiene que puntualizar, porque no es posible que con afirmaciones vagas, porque es que ni siquiera los testigos dijeron, yo tenía un trato diferencial, decían, otros tenían un trato diferencial y no se dice ni siquiera un hombre, no hay ni siquiera un nombre, entonces yo no entiendo cómo se puede hablar de trato diferencial si no se puntualiza, tal día se le permite a tal persona, tal día se le



permite a otra, también no es cierto que el señor Libardo diera los turnos, y es que eso quedó claro, porque él mismo dijo que no tiene injerencia y los testigos que sí lo daban, que fue el señor Casallas y el señor Jorge dijeron los daba yo, y nunca copiaba a Libardo y no tenía conocimiento de cuales eran, pero eso no se estudió... se le dio más valor a Camilo Beltrán, debiendo indicarse que el reproche con esta persona no era que fuera sindicalizado, sino que es que están en permiso permanente sindical, no trabaja en la compañía y el mismo indicó que no trabajaba con el señor Edwison Moncada, entonces no se entiende cómo se le da más valor a que él diga que Libardo asignaba los turnos, a que las personas que sí lo asignaban dijeron que no lo hacía Libardo, ellos dijeron, yo los asigno y ni siquiera le comunicó a Libardo. Ahora bien, se habla de cambios intempestivos de turnos, en plural, cuando solo se puede hablar de un sábado, no entiendo por qué se habla en plural y luego se hace una generalización y luego nada, solo se hace referencia al sábado porque el sábado es el único, un solo sábado es el que está hablado en la demanda, uno solo del año 2021 no es del año 2022, como se dijo en el fallo, porque la misma reforma de la demanda en sus hechos modificados, es muy claro en decir que fue el 1º de julio 2021 y se dijo así en el interrogatorio de parte; entonces no se entiende cómo de un hecho, que ni siquiera está claro si sucedió o no, se habla ahora de que siempre se intercambiaban los turnos repentinamente, de un solo hecho que él dice que no descansa un sábado, y los testigos fueron claros en decir que fue uno, cuando claramente lo que se dice acá es que en la definición y modalidades de acoso laboral se dice que se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y si pasamos a la persecución laboral, toda conducta de cuyas características de reiteración permitan el propósito de inducir a la renuncia del trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes del horario que puedan producir desmotivación laboral, cambios permanentes de horario, cambios permanentes, no un día, cuando además tampoco están claras las razones de por qué se cambió ese día y ni siquiera se sabe si se cambió porque es qué, reiteró el señor Libardo no hacía los turnos y eso quedó claro, porque las personas que hacían los turnos dijeron que ella las hacía y que Libardo ni siquiera tenía conocimiento, entonces no se entiende cómo se termina condenando al señor Libardo por una facultad que no era suya... En este sentido, también el mismo demandante en su interrogatorio, dijo, no, pues yo entiendo que los turnos son en razón a la operación, entonces él mismo tenía conocimiento que esto era un criterio caprichoso, sino que la operación era la que definía esta situación, esto quedó así acreditado; ahora bien su señoría, afirma tajantemente que se le requería para llegar 30 minutos antes, ¿dónde está la prueba de esa afirmación?, lo único que tenemos es la demanda y lo que él dijo en su interrogatorio, pero la parte no puede fabricar su propia prueba, los hechos acá se prueban, se preguntó en interrogatorio de parte, que si ellos habían dado la instrucción, dijeron que no, se preguntó a los testigos, que si ellos habían visto, los testigos de la parte demandante, que si ellos habían visto cuando se dio la instrucción, ninguno dio esa instrucción; segundo, como usted misma lo dijo, no se inició un proceso disciplinario a casi debo decir que para unas cosas es bueno iniciar proceso disciplinario para las otras malas según el fallo, pero no se inició un proceso disciplinario, porque realmente la instrucción no estaba dada... Las personas llegaban media hora antes porque a esa hora las dejaba la ruta y él llegaba a tiempo, entonces yo no veo un trato diferenciado porque tampoco se sancionó en ningún momento por esto, se llamó una vez la atención, eso fue lo que se pudo acreditar, se llamó una vez la atención y era justificado porque el mismo testigo dijo que no estaba en la reunión cuando empezó, sino que llegó después y estaba en una greca tomando tinto, y el señor, qué le dijo, es irrespetuoso



ponernos a esperar, esas fueron las palabras sin decir nombres ni nada, yo no creo que eso sea una conducta de acoso, porque realmente sí es irrespetuoso, que mientras los trabajadores están esperando para empezar su reunión haya otro tomando tinto y no se haya podido empezar y se dijo una vez y ni siquiera dijo nombre, así de correcto fue la persona que ni siquiera dijo nombre, y ahora me parece una situación, que el juzgado llegue y dice que le da veracidad a Diego cuando él dice, no, yo percibí que era para él, es una situación totalmente subjetiva; él mismo dice que no le consta, él dice que él percibió que él sintió eso, ¿y por eso se acusa a una persona de cometer conductas de acoso laboral?, porque una persona percibió consideró, a su juicio personal que de pronto, podía ir para él, que de pronto, porque él mismo dijo, no, pues eso es una suposición mía, ¿Y con suposición se le coloca una multa a una persona por acoso laboral, una situación tan grave?, es que tiene que verse el efecto, y ver cómo se estudian acá las pruebas. Adicionalmente, cambios intempestivos solamente hay uno, y se hablaron de muchos, pero no aparece prueba de ningún otro y ni siquiera está acreditando éste porque reitero, el señor Libardo no asignaba los turnos. Con el tema del uniforme, una llamada de atención por usar el uniforme de abajo del este, y que no pasó de un llamado de atención verbal, se acreditó uno nada más, y me van a decir que es acoso laboral, una conducta sistemática y reiterada, entonces yo sí, no entiendo esa situación porque es que la norma es clara, que tienen que ser repetitivas, y su señoría acredita una vez, una conducta y ya asume que sucedió por un periodo de tiempo de 4 años; y lo trata como reiterativo y sucesivo, entonces, pues es claro que se acredita una vez y ni siquiera está clara esta situación; ahora bien, se le achaca al señor Libardo fuera de toda lógica al señor Rubiel, que otros compañeros le hacían bullying, ¿Cómo van a sancionar por otras conductas de otros? como van a terminar sancionados por otros compañeros que reitero, no tenemos un nombre ni un solo nombre tenemos acá, ¿Cómo van a llamar a responder a otras personas por otras situaciones que ni siquiera se dijo un nombre?, eso ni siquiera fue dicho en el interrogatorio de parte por el demandante, eso fue dicho por el señor Carlos Andrés Beltrán, fue quien dijo eso, muy curioso que el señor Carlos Andrés Beltrán, hable más de acoso que el mismo demandante cuando ni siquiera va a las instalaciones; entonces hay que tener en cuenta esas situaciones, que eso ni siquiera ni siquiera fue un hecho de la demanda; porque claramente no tenía por qué hacerlo, porque se estaban demandando a los señores Rubiel y Libardo; entonces claramente es muy evidente que es que se le están achacando unas condiciones que no tienen nada que ver ellos; entonces no entiendo por qué se da toda la credibilidad a unos testigos de oídas que ellos mismos manifiestan que son de oídas, porque dijeron claramente, no, el trato es normal, no pues que solo percibí una vez que creí que de pronto se dirigió a él, que creyó, una vez, una situación nada más puede decir el señor, el señor Camilo Beltrán claramente, se le preguntó usted por qué conoce todo, no por lo que me cuentan me cuentan y por los papeles que miré, entonces, qué nos puede dar el señor Carlos (sic) Andrés Beltrán, nada más y nada menos que su opinión subjetiva, qué más podía dar el sí no ha vivido ningún hecho, él lo único que dijo fue, me parece a mí que los descargos no tenían sustento, esa es la opinión de él, fue lo único que podía aportar a este proceso, en este sentido, tampoco tenemos que entrar a mirar los descargos. Seguimos, adentrándonos en esto, y es que también hay un disparate con los testigos en cuanto al herniado, la úlcera, todas cambien y nadie sabe quién lo dijo, que escuchaban los rumores, ¿y su señoría llega acá a condenar a unas personas cuando el mismo testigo dijo que son rumores?, cuando los mismos testigos, dicen que son rumores, se impone la sanción a una persona, de acoso laboral con rumores, de una situación tan grave y mismo se digan que son rumores y se terminan condenando; todos eran testigos de



oídas, y nunca se indicó en qué situación se dijo lo del herniado, la úlcera, porque ni siquiera se acredita cuándo fue la fecha de ello y todos son muy claros en decir no, pues eran rumores; le hacían Bullying otras personas; entonces pues acá sí hay que tener en cuenta, que como se le va a achacar a una persona lo que digan otras personas. Ahora bien, se hace una manifestación respecto del disciplinario del montacarga, que yo ahí si no debería pronunciarme la apelación porque ni siquiera había sido un objeto del fallo, pero como se hicieron consideraciones a la luz de este, nuevamente, indicó, no se revisó quién hizo el evento, no se revisó quiénes hicieron los descargos, no se revisó quién tomó la decisión y si se condenó a dos personas, pero reiteró, si vamos a revisar, por qué no estaba señalizado, porque es que no estaban operación no estaba dispuesto para parquear, acá nunca se ha dicho que sí estaba señalizado, lo que se ha dicho es que no tenía que estar señalizado porque no tenía que haber ningún montacargas, no tenía que haber ningún montacargas ahí y el mismo señor el testigo, si no estoy mal Carlos, indicó: yo voy a parquear ahí, pero me di cuenta que no estaba habilitado y no parquee, y se le preguntó, estaba habilitado, no estaba habilitado, entonces señoría eso es como yo meterme por un lugar donde no hay vía y luego decir que es que no estaban pintadas las líneas por la vía, si me meto por un bosque; pues claramente no estaba en su lugar porque estaba hasta ahora arreglándose para poder parquear ahí, y es que se le preguntó en diligencia de descargos y se exhibió en la pantalla, el señor dijo que él cambió el muelle de parqueo sin que nadie lo autorizara; entonces, pues claramente estamos hablando además de la suspensión de un día, y los testigos dicen que se mandó a arreglar en 2 días el montacargas, ninguno de ellos fue el que lo arregló como para que dijera eso, siguen siendo rumore, entonces hay que tener en cuenta que si vamos a estudiar ese disciplinario le causó un daño al montacargas, le causó un daño a la estructura por parquear donde nadie lo había mandado a parquear donde estaba adecuándose hasta ahora y se suspende un día y eso es reprochable, una suspensión de un día; y eso puede servir para llegar a una conclusión de acoso, cuando la decisión de los que están condenados, ni siquiera fue tomada por ellos, ni siquiera se revisó quien hizo la queja, quien pasó el reporte, en qué términos lo pasó, pero si se soporta para terminar condenando unas personas por acoso laboral. Ahora bien, también hay una situación que se le da credibilidad al señor Beltrán Malagón, y es que supuestamente este trabajo ya lo despidieron por actos de actos de acoso, donde hay prueba de eso; se indica que es que el señor Libardo ya lo había hecho con otros trabajadores que, ya habían pasado a otros trabajadores, ni siquiera se dedicó en qué modalidad de la ley 1010 se pudo haber acosado, y le recuerdo acá a los señores de tribunal, el único competente para determinar quién comete conductas de acoso laboral, por ley es el juez del trabajo; entonces no entiendo cómo se dice que el señor Libardo ya ha tenido conductas de acoso con otros trabajadores cuando el mismo señor Beltrán Malagón dijo que no había ninguna condena ni ninguna situación, ahora conductas contra otras personas que no hacen parte del proceso se pueden probar por un testimonio, y no por una sentencia que lo diga; ahí sí, qué pena, pero es una violación completa debido proceso, que una persona que ha sido condenada por acoso laboral de otra persona, en este caso se dé como que si lo sea, como si fuera reiterado, como si hubiera existido, porque eso no es lo que sucedió, pero ella dice que sí, que habla de otro trabajador como si fuera verdad, cuando el señor Beltrán Malagón ni siquiera es el trabajador y segundo, el mismo aceptó que no había ningún fallo, pero ahorita si se le achaca en otro proceso, eso sí, realmente no tiene ningún sentido y es violatorio de un derecho fundamental, porque es que se le está acusando, se le está dando sin llevarle ningún proceso cuando al revés, el mismo señor Carlos Beltrán Malagón dijo que ese proceso se ha



terminado sin imponer ninguna condena, todo lo contrario había sido absuelto y acá condenado en este proceso y se usa como argumento para el fallo. Ahora bien, también se habla de no haberla citado la capacitación para ejercer las funciones, ¿Cuáles funciones?, si acá no se habló ni se precisó cuáles eran las funciones, cómo se puede hablar de no capacitar para unas funciones, ni siquiera decir cuál era la capacitación, ni siquiera cuáles eran las funciones, pero se da como cierto y se da tajantemente diciendo que no se capacitó, pero yo quisiera saber es qué si se acreditó cuáles eran las otras función; no se puede llegar a decir que no se capacitó para algo que ni siquiera sabe qué es, y no se puede afirmar en un fallo judicial que hay acoso, por no capacitar por algo supuesto que ni siquiera se sabes, si necesitaba capacitación, ni siquiera se sabe si estaba por fuera de su labores que él hacía, porque es que ni siquiera se precisa cuáles son las funciones, por qué se toma cómo cierto, cuando no hay prueba, se toma como cierto el dicho del señor en su interrogatorio, no me capacitaron, para qué o qué, no hay nada claro; entonces ahí está clarísimo que tampoco se puede tomar esa situación como acoso, cuando de hecho todo lo contrario lo que se ha visto es que cada que se ha alterado o cambiado ha sido para propender por su recuperación médica, él mismo dijo que se cumplieron las recomendaciones en el interrogatorio. Ahora bien, se dice que el señor Rubiel se le condena por un chisme, que él dijo que él seguía órdenes, ese es el argumento para condenar a Rubiel..., entonces ahí sí, qué pena, pero ni siquiera se tiene cuáles son las órdenes, y por qué decir yo sigo órdenes está mal, pues al revés, lo normal es que se sigan las órdenes de los superiores, pero ahora se dice que son mal las órdenes, si ni siquiera se sabe cuáles eran las órdenes que hizo el señor Rubiel supuestamente, cómo se dice mandado por Libardo. Dónde hay una prueba de Libardo le dije a Rubiel que hiciera algo contra Edwison, eso es una conjetura que llega al juzgado sin una prueba, O sea donde existe algo certero de que Libardo le diga a Rubiel, haga esto a Edwison, no hay ninguna prueba y condenan a una persona enormemente y la tildan de acoso laboral; entonces, en este sentido, señoría no se acreditan conductas reiterativas para Rubiel y Libardo, porque son dos personas diferentes, no puede ser que lo que hacía uno ahora también es una conducta reiterada para el otro, son dos personas aparte, naturales, cada una con sus derechos y sus deberes no se pueden mezclar a las dos personas para tratar de dar un fallo diciendo que era continuado, tiene que individualizarse la responsabilidad, porque acá estamos imponiendo sanciones, parte esencial del derecho sancionatorio, es precisamente llegar a la veracidad y a la individualización de la conducta, porque es una sanción lo reitero, y si se sanciona se tiene que individualizar punto a punto la conducta, pero acá se mezcla la conducta de uno con el otro y se llega a la conclusión de que en reiteradas porque lo hacía a y el otro hacia b; eso no puede ser posible, porque es que además tampoco se miran las fechas, nuevamente, si se iba a negar la de caducidad tenía que al menos decirse cuando eran las fechas; además, luego se dice que había un acoso para verificar a qué horas llegaba y si llegaba a tiempo, reitero verificar que si llega a tiempo es acoso; yo sí, no entiendo eso. Los correos que enviaban no se enviaban solo por el señor Edwison Moncada, y no hay prueba de eso, porque es que se enviaban por todos los trabajadores que entraban tarde reportando que llegaron tarde..., eso se indicó acá claramente que era una política de la compañía para verificar el horario, verificar el horario es legítimo de todo empleador, no creo que entonces, pues si no fuera posible verificar el horario, pues no podría funcionar ninguna empresa porque llegaría cualquier persona cuando quisiera y se iría cuando quisiera. Segundo tampoco se evidenció que esto fuera una situación reiterada y permanente, porque solo hubo un llamado a atención respecto al horario y fue general, y no se adelantó proceso disciplinario, en este sentido, y fue un día que se le reprochó



por llegar tarde, un día; y ahora se viene a decir que era una conducta de acoso por estar verificando cuando llegaba la persona, cuando no era así, porque el que verifica cuando llega la persona, ni siquiera es una persona sino es una máquina donde se pone y marca tarjeta, porque es que su señoría lo dice como sí el señor Rubiel y Libardo no tuviera nada más que hacer que pararse a la máquina a ver cuánto marcaban tarjeta el señor Edwin, lo cual no está acreditado, ni pudo haber sucedido..., y además es muy raro que digan que nunca llegó tarde, pero luego cuando se hace el comentario todos pensaron Edwison; yo tampoco entiendo eso, y se le preguntó al señor si el man nunca llegaba tarde usted porque creyó que era para él, y cuando el mismo dijo estaba tomando tinto cuando todos estábamos esperando para empezar la reunión; entonces esto si pues es clarísimo; y en este sentido ya para concluir, pues voy a hacer dos precisiones, acá se condena por persecución, entonces persecución, tenemos que ir a norma porque la persecución, entonces por persecución tenemos que ir a la norma, porque la persecución está definida, lo define... no se análisis de eso, ni se verificó si en algún momento esa era la intención, entonces, por qué se condena por persecución si la norma dice cuándo es, qué procede la persecución..., así se habla de múltiples derechos de petición y ni siquiera se dice el número de derechos petición, cuando sucedieron, qué decían y que se contestó; porque su señoría yo derechos de petición, en el expediente veo uno, pero, entonces si se ve solo un derecho de petición en el expediente, no entiendo por qué se habla de múltiples derechos de petición cuando el derecho de petición que está en el expediente habla sobre desprendibles de nómina, no pago de dominicales como se dijo acá, no hay ninguna prueba de esos derechos de petición, tampoco hay prueba de que esto tuviera una relevancia con el señor Rubiel y Libardo que son los condenados, porque ni ellos recibían derechos de petición, ni ellos los contestaron, ni siquiera están para verificarlo... se le da valor al valor al señor Camilo Beltrán que dice que habían derechos de petición, pero pues realmente yo creo que la prueba conducente idónea para probar un derecho de petición, pues es allegándolo y no está en el expediente, de resto, es solo el dicho de lo que él cree que dice esa documental. Para finalizar, este habla de discriminación, se dice que otra conducta fue discriminación, yo tampoco entiendo cuánto se hizo un análisis de discriminación a los ojos de la ley cita la norma... Y acá la apodera de las personas naturales, le preguntó uno por uno; entonces yo no entiendo si en la confección está ahí como dicen que hay discriminación, porque es que se le preguntó uno por uno, y tenía que ser discriminado por una de estas situaciones, y reitero, tampoco podemos hablar de discriminación, cuando ni siquiera se dijo quién si tenía unos beneficios y él no; porque es que eso era lo mínimo que teníamos que estipular, porque es que, si los testigos hubiesen dicho yo si los tenía y el señor Edwison no, sería otra cosa, pero los mismos testigos decían no con otras personas, no, muchos, no a veces, y entonces en esta situación no hay ninguna de estas, además también cae por todo su peso, que se indique que el señor Libardo preguntaba para asignar los turnos de trabajo, porque reitero, Libardo no asignaba los turnos de trabajo, eso es algo que se cayó muy fácil, es que las personas que asignaban los turnos de trabajo vinieron a decir que eran ellos y no Libardo, y cómo se le va a achacar eso a Libardo, no tiene ninguna razonabilidad... Y quien dijo que el señor Libardo era quien asignaba los turnos fue el señor Beltrán, nuevamente que ni siquiera le asignan turno porque están permiso sindical permanente... y se le dio más credibilidad a él que a las personas que si los asignan y dijeron que Libardo no los asignaba, que los asignaban ellos. También tengo que hacer una manifestación, y es que se tiene que imponer condena en costas al señor Edwison Moncada a favor de mi representada, toda vez que no



tuvieron prosperidad sus pretensiones y como bien se le impone a los que si prosperaron, tienen que imponerse sobre los que no prosperan...

6.2. De los demandados Rubiel Ernesto Rodríguez Libardo Guzmán Mora: *“Es preciso mencionar honorables Magistrados que en este fallo podemos ver, grandes incongruencias respecto a lo manifestado por la falladora de instancia, este fallo tiene conjeturas y se emite con apreciaciones subjetivas respecto a lo que se menciona por los testigos y una indebida valoración de la prueba testimonial al respecto, me permito indicar honorables magistrados, respecto a los testigos que estuvieron aquí dentro de la diligencia, que todos son testigos de oídas y que incluso tienen grandes incongruencias entre un testimonio y otro, podemos ver como un testigo dice que el señor Edwison regresó de una incapacidad, el otro dice que el señor Edwison cuando regresa a sus labores lo hace porque se encontraba en vacaciones, y otro dice que no sabe si el señor Edwison estaba aislado porque tenía COVID 19, pero todos afirman que posteriormente el ingresa a laborar, entonces desde ahí podemos partir de las serias incongruencias que manifiestan los testigos de la parte demandante, y sobre esos testimonios incongruentes es que la falladora de instancia genera una condena a mis representados; respecto a ellos la sentencia inicialmente dice que existe o que se presentaron circunstancias de acoso, pero ella no logra indicar exactamente cuáles son dichas circunstancias, todo lo deja a los dichos y a los oídos, pero no manifiesta claramente cuál es la circunstancia el tiempo, el modo y el lugar en el que se precisó dicha conducta, pero si hace una condena para mis representados, dice ella, la falladora de instancia, que existe un trato diferencial con los días de descanso, pero en este caso no menciona cuál es el trato diferencial de Edwison y a quién, es decir existió un trato diferencial entre Edwison y el trabajador con nombre y apellido respecto al turno, el día, la fecha y el año; en ningún momento se genera este tipo de información dentro de la sentencia, pero si saca la conclusión de que efectivamente existe un trato diferencial dentro de la operación con los días de descanso; también manifiesta y dentro del interrogatorio de parte al respecto del señor Edwison, él dice claramente en muchas de sus respuestas, que saben y le han informado que esto obedece a cambios dentro de la operación, es decir que el mismo señor Edwison sabe que no es un tema caprichoso de ninguno de los aquí demandados, sino que se debe a la operación, y por tanto se genera una programación de turnos que como ya se manifestó, esos turnos no los realizaba ni el señor Ernesto ni el señor Libardo condenados dentro de este proceso, y la falladora de primera instancia habla de unos cambios, pero no dice que cambios, y solamente quedó demostrado en el proceso que existió un cambio intempestivo de turno, como ella lo manifestó, pero no sé porque habla de cambios como si hubieran sido varios, y como si hubieran sido repetitivos, por tanto este supuesto no podría ser aplicado, también ella afirma que existió un trato discriminatorios y lo afirma y lo dice dentro de todo su fallo, pero no confirma exactamente cuál es el trato discriminatorio y contra quien lo padece supuestamente el señor Edwison Moncada, lo que podemos ver aquí honorables Magistrados es que el señor Edwison Moncada a lo largo de su relación laboral con la compañía ha cometido una serie de faltas y por tanto ha sido sancionado disciplinariamente; él manifestó en su interrogatorio de parte que no podía usar ni portar el celular, que sabía que efectivamente era una política clara dentro de la compañía, pero de la demanda nótese como él dice que lo uso, no solo lo portó, sino que lo uso para mirar la hora, quiere decir que no solamente estábamos hablando del porte sino también del uso, porque él lo confiesa dentro de su demanda que si lo uso para mirar la hora, y por tanto fue disciplinado; respecto al montacargas que hemos validado a lo largo de este proceso*



efectivamente no existía ninguna señalización y es que el problema nunca fue si se señaló la zona o no, el problema es que él no tenía por qué generar un parqueo del montacargas en este lugar, al respecto se le pregunto al testigo Juan Casallas, si el señor Edwison tenía permitido parquear en ese lugar y él contestó directamente que no, un testigo de la parte demandante indicó claramente que este lugar no estaba habilitado, por tanto y dentro de la diligencia de descargos que también se mostró el confiesa que él no tenía permitido realizar un cambio de parqueo en el montacargas y por eso, también tuvo que haber sido disciplinado, porque efectivamente no estaba cumpliendo con las órdenes impartidas del empleador y no solamente eso, generó perjuicios como lo vimos, porque independientemente que el montacargas haya tenido solo un rasguño o lo hayan tenido que cambiar es un daño para la compañía, y el ocasionó daños no solo al montacargas, sino a la pared y al mueble; entonces, no podemos pasar de lado que efectivamente la facultad disciplinario no constituye acoso laboral, por extrema disposición de la ley y como lo mencione dentro de mis alegatos, la norma y el art. 8 de la Ley 1010 del 2016, lo cita... como vemos todo lo que se ha manifestado dentro de la demanda, todo lo que se evidenció dentro de los testimonios, siempre se habló del montacargas, que ya verificamos que efectivamente él incumplió con esa orden y que no podía generar el parqueo allí, se ha hablado a lo largo de este proceso sobre el proceso disciplinario porque él no cumplía con las normas, y los protocolos establecido para COVID 19, que como bien lo manifestó la falladora de instancia, en este caso él duro una semana después de haber ingresado y después de la semana fue que cometió esa falta disciplinaria, quedó demostrado que se publicó el protocolo del COVID 19, quedó demostrado, que adicional a ello, se le socializó al señor Edwison Moncada respecto de esos protocolos, entonces no podemos decir nuevamente que ese uso de esa facultad disciplinaria constituye un acoso laboral, porque en ningún momento lo constituye y son realmente las circunstancia que se narran en la demanda y respecto a estos procesos disciplinarios; también es importante ver que la falladora de instancia manifiesta que el señor Libardo Guzmán ha tenido actos denigrantes respecto del trabajador, cuáles actos denigrantes no se demostró ningún acto denigrante, no se demostró que el haya manifestado, o se haya referido al aquí demandante de una manera u otra, podemos ver honorables Magistrados, como todos los testigos manifestaron a cerca del herniado, del ulcerado y demás pero ninguno de los testigos dijo que lo había dicho de boca del señor Libardo o del señor Ernesto, eso fue una conjetura que saca la falladora de instancia que no se entiende ni porque razón, ni como ella llega a la conjetura que fue el señor Libardo Guzmán que lo hizo, ese bullying que manifestó también el señor Edwison lo hacían sus compañeros de trabajo, porque también lo confesó que habían sido sus compañero sin mencionar nombres, pero nunca dijo que había sido ni el señor Libardo, ni el señor Ernesto aquí condenados dentro de este proceso. Este fallo honorables Magistrados está tomado con muchas apreciaciones sugestivas de la falladora de instancia, por ejemplo ella dice que al parecer se molesta el señor Libardo por llegar con un impermeable, al parecer es una prueba que pueda generar una condena, además de eso la falladora de instancia toma el testigo inicialmente de Diego Obando que dice que de manera general el llamado de atención que se hizo antes del turno y dice que lo hizo el señor Libardo de una manera general que en ningún momento habló el señor Edwison Moncada, pero la falladora de instancia concluye que porque lo miró estaba hablando directamente de él y que esto es una conducta de acoso, mirar a un trabajador mientras se está realizando una retroalimentación, adicional a ello ella manifiesta algo así como que se hace raro... y dice descanso que no se produjo y se le hace raro que lo tomó a otra persona, esta manifestación se le hace raro, que indicó Diego



Obando lo tomó la falladora de instancia como prueba para decir que a él no lo dejaban descansar y que había un trato diferencial y discriminatorios, también manifiesta como prueba el testimonio del mismo Diego, indicando que existieron varios turnos y cambios en la operación, pero reitero así como reiteró la falladora de instancia con cada uno de los testimonios, que nunca se dejó claro cuáles fueron todos esos cambios, y en que fechas y en qué momentos se dijeron; manifestó la juzgadora de instancia dentro de su sentencia que el señor Edwison había sido objeto de burlas, pero tampoco quedó establecido ni en la parte motiva de la sentencia ni dentro de los testimonios, quien se burlaba de él, cuáles eran las burlas, que se dijo, eso nunca quedó establecido, igual se condenó al señor Libardo y al señor Ernesto por unos testigos de oídas, que estaban diciendo que se burlaban de él, que tiene que ver el señor Libardo y el señor Ernesto con las burlas que le pudieran haber generado al señor Edwison, y quiénes, si es que realmente existieron, porque eso tampoco quedó demostrado dentro del proceso. No se puede tomar el testimonio del señor Camilo Beltrán, y es importante honorables Magistrados que aclaremos la situación, porque la falladora de primera instancia habla de Diego Obando, y lo mezcla con el testimonio del señor Beltrán, cierto, y dice que fue él que depuso a cerca de muchas situaciones que realmente fue el señor Camilo Beltrán, quien las realiza, entonces como vemos aquí hasta confusión en cuanto a que dijo un testigo y que dijo el otro, se examinaron; y en cuanto al testimonio del señor Camilo Beltrán, como se mencionó por el anterior apoderado, no se está endilgando el hecho de que sea un trabajador sindicalizado o no, sino que si estamos hablando de conducta de acoso, yo tengo que poder ver, percibir, sentir, presenciar, yo no puedo estar allá alejado en otro lado y escuchar lo que me dijeron y luego decir que me dijeron, no yo tengo que estar presente, y dentro de todo su testimonio honorables Magistrados, el señor Camilo manifestó que en ningún momento presencié una conducta de acoso laboral, que le dijeron, pero nunca la presencié, entonces no podemos tomar un testimonio de oídas como prueba para condenar a mis representados. El herniado, el ulcerado quién se lo decía, lo reitero tal cual como la falladora de primera instancia lo hizo, porque en todo momento lo hablaba y lo decía pero nunca manifestó, nunca indicó, nunca precisó, quién era el que lo decía y le pareció digamos que era el señor Libardo era el que lo manifestaba, pero ninguno si escuchamos honorables magistrados, el audio de todo este día en ningún momento se ha mencionado que haya sido el señor Libardo o el señor Ernesto quien tenía esos calificativos, esos adjetivos, porque no se dijo ni siquiera nombres dentro de esta audiencia. Volviendo al montacargas también es importante mencionar que el señor Edwison manifestó y confesó que fue capacitado para operar el montacargas y que sabía que su obligación era cuidar esta herramienta, por tanto, no podemos decir que no existieron ningún tipo de capacitaciones, porque el señor Edwison sí manifestó y confesó que fue capacitado y que sabía que era su deber y su obligación cuidar de esta herramienta de trabajo. Es importante también verificar que no existe pruebas de que el señor Libardo haya exigido llegar 30 minutos antes al aquí demandante, también es una conjetura de la falladora de instancia porque, incluso, lo único que dijeron los tres testigos al respecto es que en una reunión se llamó la atención de manera general al señor Edwison por llegar tarde y dijo que era una falta de respeto, entonces estamos hablando de una situación, entonces porque se mencionó que siempre se le decía que debía llegar 30 minutos tardes, eso es una conjetura de la falladora de primera instancia que no tiene ningún tipo de soporte ni prueba dentro del proceso. Es importante verificar que todas estas conclusiones al parecer de la falladora de primera instancia se sacan de un testimonio del señor José Triana, que manifestó que el señor Ernesto decía yo solo hago mi trabajo y obedezco órdenes de Libardo, entonces ella, la falladora



de primera instancia de ahí de ese testimonio de Jose Triana fue que empezó a decir que el señor Libardo le daba órdenes al señor Ernesto para que acosara laboralmente al señor Edwison, o sea de donde salió el tema de que las órdenes eran para acosar al señor Edwison, es algo que nunca salió, ni siquiera del testimonio de José Triana porque él lo manifestó tal cual que había manifestado una preocupación respecto a unas conductas y que el solamente dijo, yo solo hago mi trabajo, yo sigo órdenes, pero de que órdenes hablamos, de llegar puntual, de salir, de vigilar o de acosar, que fue como decía una apreciación subjetiva y una conclusión apresurada, sin ningún tipo de soporte jurídico a la que llegó la falladora de instancia. Es importante mencionar que no existieron afirmaciones desobligantes como manifiesta la falladora de instancia, no existieron, no quedaron probados dentro del proceso, ella lo dice siempre que Ernesto y Libardo tenían afirmaciones desobligantes en contra del señor Edwison Moncada, pero en ninguno de los testimonios se evidenció, reitero, que fue lo que ella tomó como prueba para llegar a todas esas conclusiones que existieran dichas afirmaciones. También es importante ver como la condena que se le hace a mis representados es por dos conductas a las cuales concluye la falladora de primera instancia que es la persecución laboral, y como también se manifestó en la apelación anterior no existe ningún tipo de reiteración que habla la norma, porque tenemos que aplicar y validar la norma, y en ningún momento estamos hablando de una reiteración de conductas o una carga excesiva de trabajo, ni cambios permanentes del horario, de cargas excesivas de trabajo que manifiesta la norma, en su artículo 2 con la definición y las modalidades de acoso laboral, el señor Edwison jamás habló de una carga excesiva de trabajo, él nunca dijo que trabajaba todo el tiempo, y que estaba cansado de trabajar, en ningún momento, por tanto no se aplica la norma, tampoco existieron cambios permanentes de horarios, porque se manifestó y se reitera estamos hablando de un cambio intempestivo de horario y que lo manifestó la falladora de primera instancia, uno solo, entonces no existe esa persecución laboral, porque no se encasilla, no se encuadra dentro de lo que manifiesta la norma; si vemos la discriminación laboral como también se manifestó en apelación anterior, efectivamente la suscrita apoderada preguntó inicialmente en el interrogatorio de parte, que si existía algún tipo de discriminación en cuanto a raza, genero, credo, preferencia política, sexual, incluso el señor Edwison se rio si existía algún tipo de maltrato físico, él decía no y se rio, porque el confesó que no existe ninguna de estos tipo supuestamente de discriminación..., entonces no hay persecución laboral, no hay discriminación laboral. Ahora y por último vuelvo al tema que en este proceso se debe declarar la caducidad, y porque se debe declarar la caducidad, porque ya ha pasado, está afectado cada una de las manifestaciones, o las supuestas conductas de acoso laboral, están indicados dentro del interrogatorio de parte que fue y manifestó el señor Edwison, con fecha de cada uno de ellos, COVID 19, reitero, julio de 2020, supuestamente el tema del montacargas octubre de 2021, derechos de petición diciembre de 2020 - febrero de 2021, adicional a ello la supuesta crítica de la ropa que esa es otra cosa que decirle a un trabajador, que no tenga el uniforme debajo del impermeable, entonces eso es una crítica, no es una crítica es que es una política, y quedo sentado también dentro del testimonio que se manifestó; es importante ver como dichas conductas están afectadas por el fenómeno de la caducidad, y muy contrario a lo que dice la falladora de primera instancia, aquí no existe ninguna conducta ni reiterada, porque como se indicó también de 2018 a 2020 hay una diferencia de 2 años, entonces no podemos hablar, ni de continuada, ni de reiterada, ni de repetitiva, porque hablamos entonces de 4 circunstancias cada una de ellas distintas y que ninguna de ellas se repitió en el tiempo, por tanto no podemos hablar de conductas de tracto sucesivo, ni conductas reiteradas, ni conductas continuadas, como



erradamente concluyó la falladora de instancia, es importante ver como dentro de la demanda lo que se pide es el despido de los trabajadores, pero la falladora de instancia lo que hace es realizar o dar un alcance diferente y lo que hace es condenar a mi representados a generar el pago de un multa, cuando eso no se solicitó en la demanda, por tanto ella no puede estar generando un fallo ultra y extra petita en este aspecto..."

7. Cuestión Preliminar: Respecto del recurso de apelación de Productos Familia S.A., solo se tendrá en cuenta lo concerniente a las costas a cargo del demandante y en favor de la sociedad, los demás puntos de inconformidad se desestiman, porque esta accionada fue absuelta de todas y cada una de las pretensiones de la demanda; luego, no se encuentra legitimada por pasiva para presentar el medio de impugnación en favor de los únicos condenados, los señores Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza y Libardo Guzmán Mora, máxime que en el proceso se encuentran representados judicialmente por una apoderada distinta al abogado de la empresa, siendo que los demandados -personas naturales- a través de su apoderada presentaron la respetiva alzada, sin que se hagan necesarias mayores precisiones.

8. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿Los señores Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza y Libardo Guzmán Mora incurrieron o no en conductas generadoras de acoso laboral?, dependiendo de lo que resulte **2)** ¿Hay lugar a sancionar a los demandados con multas pecuniarias, siendo que el extremo activo solicitó el despido de los accionados?, **3)** ¿Operó o no la caducidad en este caso?); **4)** ¿Hay lugar a condenar en costas al demandante, frete a Productos Familia de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra?

9. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano la sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada**, para en su lugar absolver a los demandados de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

10. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Ley 1010 de 2006. CSJ SL17063-2017; SL 058-2021 Rad. 65559; SL 4313-2021 Rad. 80774; SL 3654-2022 Rad. 89855.



Consideraciones

Procede la Sala a resolver los problemas jurídicos planteados así:

La juzgadora de instancia declaró que los señores Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza y Libardo Guzmán Mora incurrieron en conductas de acoso laboral y los condenó a pagar multa en favor del Consejo superior de la judicatura, tras considerar que el demandante en razón a su estado de salud fue sometido a maltrato verbal, tiene un trato diferencial respecto de los días de descanso, reiteración de procesos disciplinarios que desbordan los hechos normales de cara a trabajadores en las mismas circunstancias, constante vigilancia del horario de trabajo, cambios intempestivos de turnos, vestimenta, llamado de atención delante de sus compañeros, derechos de petición para que se le respete sus compensatorios, burlas en virtud de una hernia que padece el demandante; específicamente señaló que el señor Libardo (rol de jefe) reiteradamente buscaba una causa para iniciar procesos disciplinarios, que ridiculizaba al gestor delante de sus compañeros llamándolo “herniado,” bullying, que tiene injerencia en la rotación del personal; que Ernesto atiende órdenes de Libardo; debe decirse también que excluyó de las conductas de acoso laboral, lo referente a los procesos disciplinarios por el tema el COVID y por el accidente con el montacargas.

Por su parte, la apoderada de los demandados, en su recurso de apelación manifestó que las conductas no fueron reiterativas, que existe un dislate valorativo de la prueba testimonial, que habló de muchas circunstancias sin precisar tiempo modo y lugar, cuando eventualmente han ocurrido hechos aislados, diferentes, que no son de tratos sucesivos y que corresponden a la facultad disciplinaria y no de acoso laboral; por lo tanto a su parecer las codenas no se encuentran cimentadas en hechos demostrables de acoso laboral, sumado al hecho de que de todas formas ha operado la caducidad.

Al respecto la Ley 1010 de 2006 tiene como finalidad adoptar las medidas para prevenir, corregir, sancionar, el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales; velando por el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral (art. 1º ib), etc.



Así mismo el acoso laboral se encuentra definido como: “toda conducta persistente y demostrable (...) encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo,” bajo las modalidades de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

El artículo 7º ib., señala una serie de conductas con las que se puede presumir la existencia de acoso laboral, siempre y cuando se acredite su “ocurrencia repetida y pública”, aunque, igualmente dispuso que, en los demás casos no enumerados en ese artículo, será la autoridad competente la que valorará según las circunstancias y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral; además, determinó que “excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral”, para lo cual el juzgador deberá apreciar tal circunstancia según su gravedad y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales de la persona.

Nuestra Corporación de cierre tiene dicho en este tema que:

“El objeto principal de la ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella, conforme a su artículo 1º, consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u 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. Del mismo modo los artículos 7 y 8 de la citada ley, establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, en donde es dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso. Del mismo modo, los artículos 9 y 10 ibídem aluden a las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias del acoso laboral, procedimientos que gozan de la garantía consagrada en la norma denunciada, esto es, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que como se dijo, prohíbe dar por finalizado el vínculo laboral en un lapso de protección de seis (6) meses siguientes a la petición o queja, respecto de la víctima de acoso laboral que hubiere ejercido tales procedimientos «preventivos, correctivos y sancionatorios». Ahora bien, al descender al asunto a juzgar y comenzando por lo planteado en el segundo cargo, en el que se endilgó errores jurídicos, observa la Sala, que el Tribunal al interpretar el texto del citado numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, coligió que «consagra una protección especial a favor de la víctima por acoso laboral, para que en caso de que sea despedida o destituida en represalia por las quejas o denuncias que para el efecto presente, dicho despido se tenga por ineficaz», adicionalmente y de cara al condicionamiento contenido en la parte final de dicho numeral 1, infirió que para que opere esa protección la autoridad administrativa o judicial deben verificar la efectiva ocurrencia de los



hechos denunciados... (...) Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibídem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación...» (CSJ SL17063-2017, reiterada en SL 058-2021 Rad. 65559; SL 4313-2021 Rad. 80774; SL 3654-2022 Rad. 89855, entre otras.)

A su turno, el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, señala que las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en un término de seis (6) meses, contados a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esa ley, vale la pena mencionar cuando se presentó la demanda el 5 de mayo de 2022; en la actualidad con la modificación de la Ley 2209 de 2022, del 23 de mayo de 2022, el término de caducidad es de tres años y en el art. 2º de esta última norma dice que rige a partir de la fecha de promulgación, es decir no tiene efectos retroactivos; luego para este caso en particular se debe aplicar la ley que estaba vigente al momento en que se presentó la demanda; además que la jueza de instancia analizó la caducidad con la Ley 1010 de 2006 y no fue objeto de reproche por ninguna de las partes.

Así las cosas, escuchada la sentencia de primer grado y los recursos de apelación, con apego a las disposiciones normativas y jurisprudenciales, procede el Tribunal a establecer cuál es la verdad procesal en la presente causa especial, para ello se analizarán el material probatorio recaudado en el expediente digital.

Obra a págs. 24 y siguientes del PDF 01 las pruebas allegadas por la parte demandante, de las que interesan para resolver la apelación se observa una solicitud de fecha 12 de abril de 2019 dirigida al comité de convivencia de Productos Familia S.A., en la que se pide se investigue al coordinador “Ernesto Rodríguez.” Una notificación de cita médica dirigida al demandante y remitida por el analista de seguridad y salud en el trabajo de la sociedad demandada, de fecha 13 de diciembre de 2018. Solicitud de fecha 19 de octubre de 2020 dirigida al comité de convivencia de Productos Familia S.A., para que se investigue al señor Libardo Guzmán por las conductas de acoso laboral. Acta de conciliación emanada del comité de convivencia en el caso en particular del presunto acoso laboral generado por Libardo Guzmán en contra del actor de fecha 27 de septiembre de 2021, junto con su respectivo cierre de fecha 9 de noviembre



siguiente en donde se menciona que el señor Guzmán tiene ánimo de conciliar, mientras que el señor Moncada no. Derechos de petición solicitando información de dominicales laborados y compensatorios de fecha 23 de febrero de 2021, junto con su respectiva respuesta.

Por su parte Productos Familia S.A., en lo relevante para resolver recurso, allegó al plenario en las páginas 193 a 200 del PDF 12, el proceso disciplinario concerniente al uso del celular, el cual fue reportado por el señor Rubiel Ernesto el 1º de junio de 2021.

De igual forma se escucharon las declaraciones de parte y la prueba testimonial, quienes respecto de las posibles conductas de acoso laboral cometidas por Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza y Libardo Guzmán Mora, manifestaron lo siguiente:

El demandante en su interrogatorio, puntualmente indica las fechas y las posibles conductas de acoso en las que incurrieron los demandados, ya identificados; él dice que respecto de Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza lo obligó a trabajar en altura en el 2018, que le cambio turnos de descanso el 30 de junio y 18 de julio de 2021; que se niega a otorgar descansos que eso sucede finalizando 2020 y comienzo de 2021 y lo regañó por la llegada al trabajo el 22 de marzo de 2022; mientras que en relación con Libardo Guzmán Mora dijo que en un inventario del 2020 le criticó su forma de conducir, que el señor Libardo había visto una persona con ulcera y realmente si era una persona con ulcera refiriéndose a él, que por que lo adelantaba por la derecha que eso no se hacía; también le dice que tiene que llegar más temprano, que no puede llegar con impermeable que eso fue en octubre de 2020 como dos veces.

El señor Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza en su declaración de parte no reconocen haber incurrido en conductas que se puedan catalogar como acoso laboral, que no le han hecho llamados de atención, que no son los encargados de asignar los turnos, que los turnos se cambian con anticipación a la operación, que de acuerdo a la programación de la operación se establecen los descansos, que tiene buena relación con el demandante; que a nivel general hizo una observación que tenían que llegar a tiempo al inicio del turno; no tiene conocimiento de derecho de petición respecto a domingos y tampoco le ha pedido descanso en ese día.



El señor Libardo Guzmán Mora negó haberle prohibido al demandante que llegue en la moto con impermeable, que tampoco le ha hecho alguna mención respecto de una ulcera, acepta que en una oportunidad le dijo que tenía que llegar temprano, que en un evento se percató que portaba el uniforme debajo del impermeable de la moto, que no es permitido que el trabajador llegue con el uniforme puesto por políticas de salubridad, aseo y seguridad; que un día al ingresar a la planta coincide con el demandante quien realiza una maniobra insegura pues lo adelanta por lo derecha y casi colisionan, y lo requiere de esa manera para que se desplazara de manera más segura, que eso fue en un evento de inventario en el 2020.

El testigo Diego Francisco Sánchez Obando, compañero de trabajo del demandante, que como él lo ve los tratos entre las partes son normales; que lo único que le consta es que en una oportunidad se percató que Ernesto le dijo al demandante, en la reunión pre operacional, que era una falta de respeto con los compañeros “haciendo sentir como puyas hacía él”, que Edwison se encontraba en la greca tomando tinto, y ya todos estaban reunidos; no puede decir que textualmente dijo Edwison, pero lo dijo como refiriéndose a él por el tono en que lo dijo, y todos entendieron que era por Edwison, por la forma en como lo miraba de una manera fija, pro dijo que el actor nunca llegaba tarde. Que conoce como política de la empresa que no tienen que tener el uniforme puesto por fuera de las instalaciones. Sabe que un día de descanso, un sábado se lo dieron a una persona distinta al demandante, cuando él tenía que descansar ese día; que eso fue en junio o julio de 2021.

El declarante Camilo Andrés Beltrán Malagón, trabaja en Productos Familia Cajicá S.A., y pertenecen al mismo sindicato; Libardo Guzmán lo persigue recurrentemente director del área, quien utiliza a Ernesto, que se le ha citado al trabajador por no lavarse las manos o por el montacarga, por cualquier cosa lo han llamado a descargos, que fue objeto de burlas por su hernia, que “Libardo cuando coje a alguien entre ojos le hace una persecución recurrente...” que Libardo se aprovecha de su posición como líder de área en reuniones lo trata de ridiculizar llamándole herniado, que eso se lo comentó el demandante y otros trabajadores 5 o 6, también le manifestaron eso no recuerda en qué fecha. Que Ernesto recibe órdenes de Libardo; que se nota que se la tienen “montada.” Que él recomendó que iniciara la demanda, que se encuentra en permiso sindical permanente desde el 2021. No asiste a las reuniones pre operacionales con el



demandante, no estuvo presente cuando le dieron la orden al demandante de llegar 30 minutos antes, no dio información de ninguna fecha específica respecto a las conductas de acoso.

El deponente Camilo Forero Velázquez, compañero de trabajo del demandante; dijo que un día el testigo Diego y el demandante llegaron a tiempo y los regañaron a los dos; que se la tenían montada por llegar tarde y menciona a Ernesto entre otros, por la hernia su situación de salud, que le vigilaban la hora de llegada; que al demandante le cambian los compensatorios y que eso lo hace Ernesto, entre otros; que solo escucha rumores que Libardo le dice herniado al actor, pero no sabe fechas; que se encuentra con el demandante en cambios de turnos; que en una oportunidad el descanso del sábado se lo dieron a otro compañero y no al demandante.

El Testigo José Humberto Triana Castillo compañero del demandante, menciona que ha sido testigo de conductas de acoso laboral dirigidas al demandante desde que se afilió al sindicato, que el señor Ernesto obligó al demandante a realizar un trabajo de altura a pesar de que el demandante le dijo que tenía un tema de salud, pero finalmente el accionante no realizó esa labor, no especifica fecha. Que en octubre de 2020 para un inventario, presenció que el señor Libardo abordó al gestor diciéndole que había visto a una persona con ulcera pasando por el lado de él, fuera de las instalaciones de la empresa y el demandante se puso muy rojo, le reclamó por la forma de vestir y le dijo que la persona con ulcera era el demandante; que a raíz de eso varias personas le hicieron bullying. Que, en febrero de 2021, le preguntó a Rubiel que porque la persecución con el demandante y él le responde que estaba haciendo su trabajo que recibía órdenes de Libardo; que eso fue lo que el presenció; que en la reuniones pre operacionales se decía esperemos porque Edwison está retrasando la operación con las llegadas tardes, que era una falta de respeto denigrando al actor que siempre llegaba temprano, que esas aseveraciones las hacía Rubiel. Que una de las reuniones pre operacionales Rubiel dijo “les apuesto que ahorita llega con ulcera,” que eso fue iniciando el año 2021.

El declarante Juan Jairo Casallas Saavedra, tachado por sospecha, durante la fecha de los hechos era coordinador de grupo del demandante en el área de logística, dijo que Libardo trata con respeto al demandante, que Ernesto recibe órdenes de Libardo; que todos tenían conocimiento del estado de salud del



demandante; que los turnos los realiza el coordinador administrativo y no Libardo, que la idea es siempre cumplir la programación.

El deponente Jorge Alberto Rodríguez Díaz, tachado por sospecha, que la relación entre las partes es normal con respeto, que es coordinador de turno y hacia presencia en la reuniones pre operativas, alguna, y no observó que fuesen irrespetuosos con el demandante, que Libardo no asignaba turnos era el coordinador administrativo, que los cambios de turnos dependían del nivel de ventas y la operación.

Así las cosas, apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana critica, puede concluirse que la jueza a quo se equivocó al no declarar la caducidad respecto de la existencia de las conductas de acoso laboral por parte de los señores Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza y Libardo Guzmán Mora en contra de los señor Edwinson Moncada Olaya; porque en efecto tal y como lo menciona la apoderado de los demandados, se incurrió en un grave dislate valorativo, desconociendo los hechos confesados por el demandante tanto en su demanda como en el interrogatorio de parte, cuándo el fue muy claro en establecer las fechas en que supuestamente ocurrieron las conductas de acoso laboral.

Recordemos que el actor en su interrogatorio de parte manifestó: respecto de Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza lo obligó a trabajar en altura en el 2018, que le cambio turnos de descanso el 30 de junio y 18 de julio de 2021; que se niega a otorgar descansos que eso sucede finalizando 2020 y comienzo de 2021 y lo regañó por la llegada al trabajo el 22 de marzo de 2022; mientras que en relación con Libardo Guzmán Mora dijo que en un inventario del 2020 le criticó su forma de conducir, que el señor Libardo había visto una persona con ulcera y realmente si era una persona con ulcera refiriéndose a él, que por que lo adelantaba por la derecha que eso no se hacía; también le dice que tiene que llegar más temprano, que no puede llegar con impermeable que eso fue en octubre de 2020 como dos veces; luego, de ninguna manera debe prevalecer las versiones de unos testigos, que dicho sea de paso fueron muy genéricos sin dar fechas exactas de cuando ocurrieron los hechos, ante la propia versión del demandante quien presenta la demanda especial de acoso laboral; por lo tanto para el tema de las fechas en que



ocurren las conductas, se tendrá en cuenta únicamente lo confesado por el demandante, en virtud de lo establecido en el art. 191 del CGP aplicable por reenvío analógico del art. 145 del CPT y de la SS.

Así las cosas, de lo anteriormente expuesto puede concluirse que, con excepción a la conducta endilgada al señor Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza el 22 de marzo de 2022, todas las demás conductas ocurrieron en los años 2018, 2020 y 2021, y como se indicó en precedencia, la demanda se presentó el 5 de mayo de 2022; por tanto, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, la acción de acoso laboral frente a dichas actuaciones presuntamente cometidas por la empresa, caducaron, por lo que ello sería suficiente para despachar desfavorablemente las súplicas de la demanda respecto a las mismas; no obstante, debe agregarse que del propio interrogatorio de parte del demandante se puede concluir que por lo menos el señor Libardo Guzmán cesó las presuntas conductas de acoso laboral y de persecución sindical pues según lo confesado el último evento de este tipo ocurrió en octubre de 2020; de lo que se infiere que para la fecha de la presentación de la demanda, ya habían sido superadas, incluso, había transcurrido más de un año sin que se presentaran tales sucesos.

Y aunque de tales actuaciones algunas podrían presumirse que constituyen acoso en los términos del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, por ejemplo que lo obligaran a trabajar en alturas a pesar de su situación de salud, o que le nieguen los descansos compensatorios, o cambios repentinos en los turnos de trabajo, o llamarlo despectivamente con “ulcera;” hay que decir que, en cuanto al trabajo en alturas el actor no lo ejecutó, tal y cómo lo informó el testigo José Triana, precisamente porque lo remiten a salud ocupacional y gracias a esos exámenes se da cuenta que tiene un tumor, sin que en este asunto pueda presumirse que el señor Ernesto sabía de la condición clínica del gestor, comprobada, más allá de los meros dichos de este último, porque ni siquiera el mismo señor Edwinson Moncada tenía conocimiento de su patología.

Respecto del supuesto cambio recurrente e intempestivo de los turnos, ello ocurrió una sola vez, pero el demandante dijo que siempre salía a descanso, sin que se hubiese demostrado el trato diferenciado con otros trabajadores en ocasiones distintas a las sucedidas en aquel sábado; siendo que ni siquiera los demandados tenían injerencia en la programación de los turnos, porque tanto el testigo Casallas



como Rodríguez, al unísono manifestaron que los turnos los realizaba el coordinador administrativo y no los accionados, y en todo caso, esas dos posibles conductas de acoso estarían afectadas por caducidad, porque acontecieron aproximadamente entre los años 2018 – 2020 o 2021.

Ahora, el declarante Carlos Beltrán se refirió a unas supuestas burlas hacia el demandante por su “hernia”, y eso lo supo porque el señor Moncada le contó y por los rumores de otros trabajadores, es decir se trata de un testigo de oídas; lo mismo sucede con Camilo Forero que escuchaba rumores de que al demandante le decían el herniado.

Por su parte el deponente José Humberto aseguró que en octubre del 2020, para un inventario, presenció que el señor Libardo abordó al gestor diciéndole que había visto a una persona con ulcera pasando por el lado de él, fuera de las instalaciones de la empresa y el demandante se puso muy rojo, le reclamó por la forma de vestir y le dijo que la persona con ulcera era el actor; que a raíz de eso varias personas le hicieron bullying; en otra oportunidad, en una de las reuniones pre operacionales Rubiel dijo *“les apuesto que ahorita llega con ulcera,”* que eso fue iniciando el año 2021.

Aquí y ahora, oportuno es precisar que el hecho de que alguien se refiera a una persona de forma despectiva y en razón a su estado de salud, además que eso genere bullying por parte de otros compañeros, se puede catalogar como un tipo de acoso bajo la modalidad de discriminación negativa laboral, y al parecer eso sucedió en una oportunidad por parte del señor Libardo y en otra ocasión con lo dicho por Rubiel, sin que se haga necesario que ocurra un sinnúmero de veces para que pueda configurarse como acoso, pues considera la Sala que este tipo de acciones aunque sucedan solo en una oportunidad pueden generar un efecto colateral, como el que aparentemente sucedió, otros compañeros del petente le hicieron bullying desconociéndose fechas exactas; no obstante lo único que sabemos tal y como lo manifestó el testigo Triana es que el señor Libardo en octubre de 2020 y Rubiel iniciando el año 2021 se refirieron al demandante de manera despectiva diciéndole el *“ulcerado,”* y fueron en esas dos ocasiones en que en la realidad material de las cosas se puede hablar de conducta constitutivas de acoso.



Con todo, aun cuando se comprueba esa discriminación laboral en razón al estado de salud del demandante, las pretensiones no pueden salir avante en razón de haber operado la caducidad, como tanto se viene insistiendo, sin que se haga necesario mayores precisiones.

Ahora, bien respecto de la conducta acaecida el 22 de marzo de 2022 por parte del señor Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza, la que no caducó, hay que decir que fue una observación general por las llegadas tardes a las reuniones pre operativas, que en ningún momento fue dirigido directamente al demandante, sin que sea dable suponer que se trataba de una conducta de acoso laboral, porque el señor Ernesto miro al gestor en ese momento, tal como lo afirma el testigo Diego Francisco Sánchez Obando, además no se trató de un hecho reiterativo y denigrante en contra del trabajador demandante, es más se pregunta la Sala el por qué si debía estar todos reunidos a la espera de las instrucciones en la reunión, el demandante se encontraba tomando tinto, cuando era claro que debía estar presente en la reunión; por lo que en el hipotético caso que el llamado de atención se hubiese dirigido únicamente al actor, el señor Ernesto al ser coordinador, en calidad de representante de la empleadora, tenía la facultad de efectuar ese tipo de sugerencias para el buen funcionamiento de la empresa; sin que esto de ninguna manera se pueda considerar como una conducta de acoso laboral.

En consecuencia, no queda otro camino a esta Sala que revocar la sentencia de primera instancia para en su lugar absolver a los señores Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza y Libardo Guzmán Mora de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, se itera, por la ocurrencia de la caducidad.

En cuanto al recurso de apelación de Productos Familia S.A. es cierto que de conformidad con el numeral 1º del art. 365 del CGP se condena en costas a la parte vencida en el proceso, y como quiera que las pretensiones formuladas en contra de esta accionada no salieron avantes la parte demandante debía condenarse en costas, y así no lo ordenó la juzgadora de instancia.

Ahora bien, como se revoca la sentencia de primer grado, y en ultimas se absolvió a todos los demandados, las costas de ambas instancia quedan a cargo de la parte demandante, se incluye la suma de 1 SMLMV por concepto de agencias en



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

derecho de la segunda instancia, la que se deberá cancelar a prorratas de los demandados, es decir en una tercera parte para cada uno de ellos.

No se impone la multa establecida en el artículo 14 de la Ley 1010, dado que la Sala no advierte temeridad en la presentación de la queja.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

Primero: Revocar la sentencia apelada, para en su lugar absolver a los señores Rubiel Ernesto Rodríguez Chíquiza y Libardo Guzmán Mora de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra, conforme lo motivado.

Segundo: Declarar probada parcialmente la caducidad establecida en el art. 18 de la Ley 1010 de 2006.

Tercero: Confirmar en lo demás la sentencia apelada.

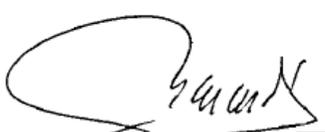
Cuarto: Costas de ambas instancia quedan a cargo de la parte demandante, incluyéndose la suma de 1 SMLMV por concepto de agencias en derecho de la segunda instancia, la que se deberá cancelar a prorratas de los demandados, es decir en una tercera parte para cada uno de ellos.

Quinto: Devolver el expediente digitalizado al juzgado de origen, a través del uso de los medios tecnológicos respectivos. Secretaria proceda de conformidad.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado