



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

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2023 00144 02

Hernán Guillermo Vega Pinilla vs. Productos Familia S.A. y Daniel Alberto Romero Muñoz

Bogotá D. C., veintidós (22) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, resuelve la Sala el **recurso de apelación** presentado por el demandante contra la sentencia proferida el 06 de febrero de 2024 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. Hernán Guillermo Vega Pinilla, a través de apoderado judicial, presentó proceso especial de acoso laboral en contra de Productos Familia Cajicá SAS y Daniel Alberto Romero Muñoz, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 3 de diciembre de 2012 hasta el 24 de febrero de 2023 (sic); que ha sido sujeto pasivo de conductas constitutivas de acoso laboral desde el 1° de junio de 2021 hasta el 9 de junio de 2022, tanto por la empresa, como por parte del señor Romero Muñoz; que le terminaron el contrato de trabajo sin justa causa; en consecuencia, solicita se condene a la demandada a reintegrarlo a un cargo de igual o superior jerarquía sin solución de continuidad, junto con el pago de salarios, prima de servicios, auxilio de cesantías y sus intereses, vacaciones, aportes a pensión y salud, dejados de percibir hasta la fecha del reintegro; las sanciones establecidas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006; y se ordene a la demandada que se abstenga de incurrir en conductas de acoso laboral, indexación, lo extra y ultra petita y costas.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que, fue contratado en la fecha enunciada para desempeñar el cargo de portero, posteriormente fue



ascendido a auxiliar de monitoreo y finalmente se desempeñó como auxiliar de servicios generales hasta la fecha de la terminación del vínculo. Luego de realizar un recuento de las funciones que se encontraban a su cargo; manifiesta que en 2018 ingresó el señor Daniel Alberto Romero, quien es su jefe inmediato, asumiendo funciones adicionales al área que manejaba el demandante. Afirma que en varias ocasiones debía estar al tanto de actividades que excedían sus funciones, como, por ejemplo, era el encargado de algunos proyectos con atención total al área de servicios generales; además, mediante un comité primario en 2021, se impusieron las labores de realizar informes de control de actividades y presupuestos del mes en infraestructura.

Refiere que, en Comité de junio de 2021, se le reasignaron las funciones que tenía el señor Romero Muñoz en su calidad de jefe, sin el cambio de denominación de su cargo, ni incremento salarial.

Continúa manifestando que: *“En julio de 2021, se implementó una plataforma para hacer el seguimiento cada uno de los proyectos, solicitudes y funciones del señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, la cual era diligenciada por el demandante, pero supervisada y seguida por el señor Daniel Alberto Romero Muñoz. En el mes de julio de 2021, de la misma manera se implementó la plataforma GENSUITE, creada por Essity (del grupo de la empresa FAMILIA), donde se hace un reporte a nivel nacional de los daños locativos de manera diaria, y a lo cual el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, se le asignó una tarea más de estar pendiente de los daños diarios para subir a dicha plataforma la evidencia del arreglo conforme a los términos perentorios dados de manera interna en la compañía... El señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, quedó con la responsabilidad de la planta Familia MP6, lo que es logística, conversión, almacén, materia prima, planta de agua, grandes rollos y casino. El 21 de noviembre de 2021, pese a que el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, tenía solo lo de la máquina de papel 6 se le asignó, por parte del señor Daniel Alberto Romero Muñoz estar en la parada de la máquina de papel 7, para acompañar y coordinar trabajos de reparación y mantenimiento locativo, trabajo que se ejecutó en horario nocturno, sin embargo, al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, no se le reconoció el recargo por trabajo nocturno. En enero de 2022, cuando el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, retorno de su periodo de vacaciones, el señor Daniel Alberto Romero Muñoz, se le asignó una nueva función que es el control del presupuesto. Para diseñar planes de ahorro. En febrero de 2022, se realizó reunión de seguimiento conforme directriz del señor Daniel Alberto Romero Muñoz, en donde frente a los reunidos (aproximadamente 3 personas) comenzó a atacar las funciones realizadas por el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, descalificándolas y menospreciándolas. El señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, le respondió que conforme a la descalificación laboral que estaba haciendo veía que su trabajo no le servía y concordante a ello solicitaba que tomara las decisiones pertinentes. El señor Daniel Alberto Romero Muñoz, le manifestó que no era la respuesta de un profesional, que el necesita soluciones y el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, le aduce que si bien con el ingreso de la practicante se iba a disminuir funciones lo cierto fue que se desligaron de otras personas no de él, por lo cual solicitaba un auxiliar para descargar funciones que él tenía. El señor Daniel Alberto Romero Muñoz, le responde al señor*



Hernán Guillermo Vega Pinilla: no sea descarado usted nunca ha podido con ese cargo, háganse a la idea que practicante no tendrán más. En febrero de 2022 y por orden del señor Daniel Alberto Romero Muñoz, se implementaron con todos los proveedores el diagrama de GANTT, en donde el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, debía hacer la función de vigía e interventor. A partir del mes de marzo de 2022, y por orden del señor Daniel Alberto Romero Muñoz, se debía realizar por parte del señor Hernán Guillermo Vega Pinilla una reunión semanal con cada proveedor para hablar sobre el avance de cada proyecto. El 22 de marzo de 2022, ingreso la nueva practicante DERLY JOHANA MALAVER. En marzo de 2022, asimismo el señor Daniel Alberto Romero Muñoz, ordena al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla una nueva función como lo es calificar las matrices en los aspectos técnicos y operacionales de la plataforma BIZAGI Como el señor Daniel Alberto Romero Muñoz, se encontraba cursando un proceso interno de ascenso, para marzo y abril 2022, comenzó a delegar cada vez más las funciones al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla. En mayo de 2022, Daniel Alberto Romero Muñoz, sale a vacaciones sin informar al personal que tenía a cargo, y estando en vacaciones el 13 de mayo de 2022 cita al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla a una reunión virtual. En la precitada reunión el señor Daniel Alberto Romero Muñoz, presentó un cuadro con funciones Plan de tráfico de perini 11 conversión MP6, Taller de mantenimiento conversión MP6, seguimiento del 11 contrato a las empresas que realizaban la limpieza especializada, entre otros donde adujo y reitero al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, un supuesto bajo desempeño. Durante el periodo de vacaciones del señor Daniel Alberto Romero Muñoz, el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, por orden del área de COMPRAS de la empresa demandada, comenzó a realizar las funciones del señor Daniel Alberto Romero Muñoz, sin que existiera remuneración, reconocimiento, o compensación alguna con el trabajo, tampoco existió apoyo adicional para ese momento. El 24 de mayo de 2022, el señor Daniel Alberto Romero Muñoz, cita a una reunión al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, para recibir las actividades que se habían encomendado, donde el señor Daniel Alberto Romero Muñoz, manifiesta que no ve avance en los indicadores del demandante Frente a la presión y persecución existente el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, responde con voz temblorosa, que no es que no quiera cumplir, es que el tiempo no le da para el número de tareas, funciones y responsabilidades asignadas a él. La señora Verónica Tatiana Gutiérrez, quien para esa data era la superior del señor Daniel Alberto Romero Muñoz, después de dicha reunión le escribe por la plataforma TEAMS, al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, que quiere saber los motivos del por qué el señor Daniel Alberto Romero, no quiso profundizar en el tema, que las personas importaban. El señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, le contesta a la señora Verónica Tatiana Gutiérrez, “estoy agotado”, la señora Verónica Tatiana Gutiérrez, responde “yo te entiendo y es importante que hablemos aún no he entregado y eso hace parte de la entrega.” Los recargos generados por el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, el 01 y 02 de junio de 2022, debía realizar el acompañamiento de la limpieza de los tanques de agua, del proveedor HHA, por orden del señor Daniel Alberto Romero, acompañamiento que perduró en los dos días hasta las 7:00 p.m., sin embargo, en dichas fechas no se le remunero el trabajo extra diurno al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla. El 03 de junio de 2023, el señor Daniel Alberto Romero Muñoz, cita al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, para una reunión en donde lo comenzó a acusar de que el demandante Hernán Guillermo Vega Pinilla había afirmado lo siguiente: Que el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla afirmaba que el señor Daniel Alberto Romero Muñoz, era dueño de S&M 12. Que el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla afirmaba que el señor Daniel Alberto Romero Muñoz, lo iban a despedir como había pasado con el anterior Coordinador de mantenimiento mecánico. Que el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla afirmaba que el señor Daniel Alberto Romero Muñoz, era el auxiliar del Ingeniero Rubén Rivera. Que el señor



Hernán Guillermo Vega Pinilla afirmaba que él estaba enfermo a causa del señor Daniel Alberto Romero Muñoz. Que el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla afirmaba que él hacía el trabajo del señor Daniel Alberto Romero Muñoz. El señor Daniel Alberto Romero Muñoz, agrego “si a mí me echan no importa porque ya había aprendido lo necesario” “si yo soy el auxiliar de Rubén Rivera, no importa yo estoy para lo que sea.” El señor Daniel Alberto Romero Muñoz, agrego “yo ya presenté extractos bancarios para demostrar que no soy dueño de S&M.” El señor Daniel Alberto Romero Muñoz, agrego “Si usted está enfermo debe soportarlo.” El señor Daniel Alberto Romero Muñoz, agrego “Yo ya soy magister, un administrador senior” “tengo visitas en likenlind por más de 15 mil personas” “tengo un perfil atractivo.” El señor Daniel Alberto Romero Muñoz, agrego “Yo llevo un año haciéndole seguimiento adentro y afuera de la empresa.” El señor El señor Daniel Alberto Romero Muñoz, le informo al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, que esos comentarios habían llegado a él por proveedores y pares de él que inclusive tenían grabado al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla. El señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, le contestó al señor Daniel Alberto Romero Muñoz que le mostrara las pruebas que tenía, porque el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, estaba seguro de que lo aducido por el superior jamás salió de su boca. El señor Daniel Alberto Romero Muñoz, aseguró que el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, llegaba a trabajar en estado de alicoramiento. El señor Daniel Alberto Romero Muñoz, aseguró que el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, recibía bienes o enceres de los proveedores como contraprestación. Todo lo anterior fue gritado por el señor Daniel Alberto Romero Muñoz, al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla. El señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, muy a pesar de lo anterior, mantuvo la calma y prefirió quedarse callado, inclusive por la presión y el trato denigrante que tenía su superior con él. El señor Daniel Alberto Romero Muñoz, reprochó al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, “usted por qué tiene que ir a hablar con Tatiana a darle quejas, yo voy a hablar con ella.” El señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, le contestó únicamente a ese reproche diciéndole, “si vamos y hablamos con ella.” El señor Daniel Alberto Romero Muñoz, le adujo al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, en forma burlesca “recuerde que ella (Tatiana) ya entrega el puesto.” El señor Daniel Alberto Romero Muñoz, se levanta de manera imponente y con las dos manos golpea la mesa de manera fuerte y le dice al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla “Vos a mí me respetas porque yo soy tu jefe y Tatiana ya no es tu jefe, tu pasas a manufactura.” El señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, al ver el estado de su superior, prefiere quedarse callado, sin embargo, para evitar ese ambiente hostil le aduce a su superior que afuera de las instalaciones de la empresa había un proveedor, y le pregunta si lo atendía el o el demandante. El señor Daniel Alberto Romero Muñoz, contesta al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla “haga lo que se le dé la gana.” El señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, aduce que salió de dicha reunión humillado, chantajeado y menospreciado. El 06 de junio de 2022, el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, le pide a la señora Tatiana Gutiérrez, vía Whatsapp, poder hablar con ella y recursos humanos. La señora Tatiana Gutiérrez, le contesta que apenas llegue a la planta hablan. El 07 de junio de 2022, el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, habla con la señora Erika Cuadros, persona de recursos humanos, y le comenta lo sucedido el 02 de junio de 2022. La señora Erika Cuadros, le manifiesta que el tema es para que el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, lo maneje por Comité de Convivencia y le procede a entregar el formato. El señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, diligencio el formato y lo entregó a la señora Erika Cuadros. La señora Erika Cuadros, le dice al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, que iba a hablar con el señor Daniel Alberto Romero Muñoz porque le preocupaba en el entendido que el señor Daniel empezaba a manejar más personal. El señor Daniel Alberto Romero Muñoz, en la semana del 07 de junio al 11 de junio de 2022, hace una reunión con la nueva coordinadora del área, en donde estaban Cindy Carolina Hernández, Derly Johana Malaver,



Luz Helena Rodríguez, el señor Daniel y el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, donde por un error de la descarga de los informes, no incorporaban todos los valores. De manera inmediata el señor Daniel Alberto Romero Muñoz procedió a acusar de manera directa al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, como una persona que maquillaba los números. El 11 de junio de 2022, producto de la presión que sentía el señor Daniel Alberto Romero Muñoz, acudió a su EPS SURA, donde le diagnosticaron TRASTORNO DE ANSIEDAD, producto del estrés laboral. El 11 de junio de 2022, el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, decide afiliarse a la organización sindical SINTRAPULCAR CAJICA. Ese mismo día, con ayuda de la organización sindical SINTRAPULCAR, el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, redacta y radica la queja de acoso laboral nuevamente ante el Comité de Convivencia. El 24 de junio de 2022, el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, fue llamado a rendir versión libre por parte el Comité de Convivencia, donde estaban los señores William Alberto Rincón y el señor Rodin Arévalo. Desde dicha data al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, no se le dio respuesta de la solicitud de investigación de acoso laboral, por lo cual no se determinó si la conducta ejercida por el señor Daniel Alberto Romero Muñoz, de manera sistemática era de acoso laboral o no. El comité de convivencia de la demandada no dio respuesta alguna al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, sobre la solicitud de investigación de acoso laboral. La sociedad Productos Familia Cajicá S.A.S, espero a que transcurrieran los seis (06) meses para terminar el contrato de trabajo del señor Hernán Guillermo Vega Pinilla. El 24 de febrero de 2023, la sociedad Productos Familia Cajicá S.A.S, dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla...”

La demanda se admitió el 01 de junio de 2023

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 HERNAN GUILLERMO VEGA PINILLA JAMÁS fue víctima de acoso laboral por parte de mi representado, 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, la misma solo se reduce al 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 representado 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... tampoco cumplen con los requisitos legales para poder si quiera ser estudiadas como conductas de acoso laboral... Por lo anterior, presuntas conductas aisladas como las que se narran en el escrito de demanda, en gracia de discusión, tampoco cuentan con la posibilidad de constituir acoso laboral, pues, no existe prueba de las mismas como mucho menos prueba de que las mismas hayan sido persistentes...”*



En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: Inexistencia de la obligación, inexistencia de la protección del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, 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, prescripción compensación y genérica.

2.2. Daniel Alberto Romero Muñoz, en términos similares manifestó que: *“El señor HERNAN GUILLERMO VEGA PINILLA JAMÁS fue víctima de acoso laboral por parte de mi representado, 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, la misma solo se reduce al 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 representado 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 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...”*

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó inexistencia de la obligación, inexistencia de la protección del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, 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, prescripción y genérica.

3. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante la sentencia proferida el 06 de febrero de 2024, resolvió: *“Primero: DECLARAR que entre el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla y la entidad Productos Familia Cajicá S.A.S., existió una relación laboral mediante contrato laboral a término indefinido entre el 01 de junio de 2021 al 25 de febrero de 2023. Segundo: DECLARAR que las conductas desplegadas por el señor Daniel Alberto Romero Muñoz no están encuadradas en los supuestos fácticos que contempla la Ley 1010 de 2006 como Acoso Laboral; de*



igual modo en lo que respecta a la empresa Productos Familia Cajicá S.A.S. Tercero: ABSOLVER al señor Daniel Alberto Romero Muñoz y la entidad Productos Familia Cajicá S.A.S., de todas las súplicas de la demanda. Cuarto: CONDENAR al demandante señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, a pagar las costas del proceso las cuales se tasarán por secretaria y al pago de las agencias en derecho las cuales se fijan en \$300.000 para cada uno de los demandados...

4. Recurso de apelación de la parte demandante. Inconforme con la decisión, el demandante presentó recurso de apelación y lo sustentó con los siguientes argumentos:

“(...) Encontrándome dentro de la oportunidad procesal pertinente y conforme lo consagra la Ley 1010, interpongo recurso de apelación contra el fallo que acaba de proferir este despacho, el cual está sustentado de la siguiente manera: como primera medida solicito al honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, Sala Laboral, se sirva revocar en su totalidad la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, para en su lugar acceder a todas y cada una de las pretensiones incoadas con el escrito de la demanda. Ello teniendo en cuenta lo siguiente: En primera medida se discrepa respetuosamente de las razones esgrimidas por la falladora de primera instancia que conllevó a la absolución de imponer condena alguna en contra de las demandadas, ello en el entendido que conforme el escrito de la demanda, incluso con el acervo probatorio, bastante amplio allegado por la parte demandante, se considera que en efecto, la parte demandante cumplió con la carga probatoria de determinar y demostrar al despacho que en estricto sentido si ocurrió una sobrecarga laboral de las fechas alegadas por la parte demandante, ello en el entendido que conforme se puede vislumbrar en la demanda, las funciones que desempeñaba propiamente en señor Herrán Vega Pinilla al servicio de la sociedad Productos Familia Cajicá S.A.S, al inicio cuando fue promovido de la función de Auxiliar de Monitoreo a la función de Auxiliar de Servicio Generales, eran funciones netamente de apoyo, no de decisión, y para ello, debo basar prácticamente la totalidad de la apelación en los testimonios anexados incluso por la misma demandada; cuando se le pregunta a la señora Andrea Carolina Paz, en efecto que si la función propiamente desarrollada por el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, implicaba el manejo de personal, la misma responde que no, pues porque como su nombre lo implica, era un auxiliar, un apoyo para la compañía, justamente para realizar el apoyo del superior, circunstancia que no es cierta dentro del proceso en mención, ello en el entendido, que en primera medida, Honorables Magistrados, conforme se pudo acreditar en el escrito de la demanda con las pruebas anexadas, e incluso, así lo anexo la sociedad demandada y la persona natural demandada, el señor Daniel Romero, existe una descripción del puesto de trabajo en donde se implica la función de supervisar y manejar el personal, circunstancia que no va acorde con el puesto de trabajo y la función propiamente informada a mi poderdante que se iba a ejecutar de manera inicial. Ahora, conforme lo determina la juez de primera instancia, que el único testigo que le constaba la sobrecarga laboral era el señor José Triana, testigo que fue tachado por el apoderado del señor Daniel Romero, aduce que es posible que tenga un interés sobre su declaración y que su declaración podría favorecer total o parcial al señor Hernán Guillermo Vega, sin embargo, en cuanto fue propuesta la tacha por el abogado en su momento procesal oportuno, la misma no era procedente, porque las razones esgrimidas no están contenidas dentro de las legislación, si verificamos el artículo 211 CGP que es la norma análoga a la cual nos remite el artículo 58 del CPLSS, el artículo 211 CGP establece las circunstancias en las



cuales se puede hablar de la imparcialidad del testigo, siendo una de ellas el parentesco, caso que no ocurre aquí, la segunda, dependencia, y aquí no ocurre, sentimientos o interés con relación de las partes, tampoco hay ningún tipo de interés del testigos para con las parte, y haya tenido antecedentes personales u otras causas lo cual claramente no se contempla para poder tachar un testigo, porque simplemente lo coadyuvó a iniciar todo el proceso de radicación de queja de acoso laboral ante el correspondiente Comité de Convivencia como una persona que vaya a tender a favorecer total o parcialmente su dicho, y mucho menos que por esa razón por la calidad, la cual argumentó en su momento el apoderado del señor Daniel, la calidad supuesta de asesor pudiese demostrar un interés parcializado por las resultas del proceso, lo cual claramente solicitó al Honorable Tribunal, que se revise de manera detallada, ello en el entendido que claramente ese testimonio tendido por el señor José Triana es conducente y pertinente para el presente proceso, pues fue la persona en primera medida que tuvo contacto directo con el señor Guillermo Vega, justamente en la fecha en que ocurrió el incidente producto de la queja de acoso laboral, es decir, el 02 de junio de 2022. Conforme a lo expuesto con anterioridad, teniendo en cuenta lo referido por el mismo, es claro que dicha circunstancia si generó una acción tendiente a generar intimidación, miedo, y deseo de renunciar para con mi poderdante, al respecto, es necesario precisar que conforme lo ha establecido este Honorable Tribunal, mediante, por ejemplo, la sentencia con Radicado 2022 116 02, la M.P. Martha Ruth Ospina Gaitán y su sala, han establecido que estas conductas en donde hay una acción tendiente a menoscabar la dignidad humana del trabajador, no requiere que sean persistentes ni públicas, sino que realmente generó una afectación a la dignidad humana del trabajador, lo cual claramente está sucediendo en este caso, esa intimidación, ese menosprecio y esa humillación se llevaron a cabo en la reunión que tuvo el señor Daniel con mi poderdante el día 02 de junio, reunión la cual claramente fue privada, pero denótese Honorables Magistrados, como inclusive la misma declaración del señor Daniel Alberto Romero Muñoz riñe con la declaración o diligencia realizada por el Comité de Convivencia en su momento, donde incluso uno de los mismo testigos ratificó en la presente audiencia que el señor Daniel Alberto Romero Muñoz había aceptado que lo había llamado por unos rumores que habían dentro de la compañía en donde mi poderdante supuestamente afirmaba que realizaba la función de jefe, sin embargo, el señor Daniel Alberto Romero manifestaba que eso lo tenía muy alterado, que estaba disgustado por esa situación y que al propio Comité de Convivencia, el señor Daniel Alberto Romero Muñoz aceptó haber generado gritos en contra del señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, entonces esa circunstancias son constatables y fueron enfáticamente aceptadas por el señor Daniel Alberto Romero en la diligencia de versión libre, realizada ante el Comité de Convivencia. Si vislumbramos el interrogatorio de parte que se le realizó al señor Daniel Alberto Romero Muñoz, él mismo refiere en esta diligencia que se llamó al señor Hernán Guillermo Vega Pinilla solamente para verificar temas netamente laborales, concomitantes, o tendientes a temas de productividad de la labor, circunstancia que riñe totalmente con la razón real por la cual se celebró la diligencia del 02 de junio de 2022; de la misma manera es menester indicar que la parte demandante logró demostrar que dicha actuación alegada como acoso laboral fue consistente, fue persistente y fue de manera pública, ello en el tendido que considera esta apoderada judicial que el juez de primera instancia inobserva el hecho 83 referido en el escrito de la demanda, en donde existe un hecho reiterado con posterioridad a la reunión del 02 de junio de 2022, y ello es cuando justamente el señor Daniel Alberto Romero Muñoz realiza el empalme o entrega del cargo a la señora Cindy Carolina Hernández, y cuando realiza esa entrega del cargo, el señor Daniel Alberto Romero Muñoz refiere de manera directa que el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla era una persona que maquillaba los números y acomodaba los



informes, claramente ello también afecta y está enlistado dentro de las acciones de acoso laboral, y ello demuestra una reiteración, incluso con posterioridad a la radicación de la denuncia de acoso laboral ante el Comité de Convivencia, lo cual claramente cataloga, demuestra y comprueba una vez más la repetida acción y pública acción de acoso laboral que ejercía el señor Daniel Alberto Romero Muñoz, ello en el entendido que aquí dentro del presente proceso, específicamente con la acción que hubo el 02 de junio de 2022 y el 11 de junio de 2022, se encuentran dentro de las enlistadas en el artículo 7º de la Ley 1010, específicamente cuando se refiere por parte del legislador en el literal f, la descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo, ello específicamente en lo relatado en el hecho 83, hecho que no fue objetado por la parte demandada; de la misma manera es aplicable el literal i, la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa; ello también es aplicable señores Magistrados, en primera medida porque como se relató en la demanda, la función propiamente que debía asumir el área de servicios generales, propiamente el cargo de auxiliar de servicio generales eran funciones netamente de reparaciones locativas y necesarias y diarias que salían dentro de la compañía, sin embargo, por directriz y decisión propia del señor Daniel Romero, se empezaron a asumir arreglos de gran índole o de gran envergadura que contemplaban ejecuciones de funciones adicionales a la inicialmente planteadas para esa área; como lo refirió incluso el señor Hernán Guillermo Vega en su declaración, existía un área de planeación, y esa área era directamente la encargada de realizar las grandes obras, tales como la fabricación e instalación de la plataforma móvil y reemplazo y mantenimiento, la reforma y ampliación de casino y almacenamiento de agua potable para el casino, la construcción del laboratorio húmedo del sótano del edificio de la Maquina de Papel, funciones que claramente tenía que realizar mi poderdante sin que tuviera la posibilidad de desligarse de la función que previamente venía ejecutando, entonces, en este sentido y desde dicha oportunidad es como la oportunidad demandante logra demostrar de manera enfática que si venía siendo sujeto pasivo de esas conductas de acoso laboral por parte del señor Daniel Alberto Romero dentro de los extremos laborales o dentro de las temporalidades alegadas en el escrito de la demanda, ello es desde el 01 de junio de 2021 hasta el 09 de junio de 2022, momentos en los cuales a mi poderdante de manera inicial se le tenía un total de 80 solicitudes pero con posterioridad a la realización o de atender esas solicitudes, tenía que estar presente en cada una de las obras que asumía el señor Daniel Alberto Romero Muñoz, y que no las ejecutaba o las supervisaba él de manera personal, sino las desplegaba o las encomendaba de manera directa por el señor Hernán Guillermo Vega Pinilla sin que se le permitiera a este desligarse de la atención de las otras funciones que venía haciendo de manera previa, lo cual claramente no tiene que ver conforme lo argumentó la jueza de primera instancia y se discrepa respetuosamente de dicha consideración, de actividades implícitas y desligadas de la función que él ejecutaba, porque claramente no tenía nada que ver con la función para la cual él fue contratado o promovido, sino directamente era una función que requería directamente al área de planeación, y que por su importante requería otro tipo de prevención, acá dentro de la función también o dentro del presente proceso también se desliga en su totalidad lo considerado o lo relatado por el señor William Rincón, quien refirió que al analizar las funciones, él hacía funciones de un planeador, cargo que no venía ejecutando mi poderdante y el cual no era remunerado por la sociedad demandada. Dentro del presente caso es claro que mi poderdante se le asignaron funciones propias de un jefe o un team líder, como lo refirieron el mismo señor José Triana y William Rincón, y su



salario no era directamente proporcional para la responsabilidad y número de funciones a él enmarcadas, lo cual claramente está enmarcada como una conducta de acoso laboral y conforme se puede vislumbrar en el material probatorio, Honorables Magistrados, es una conducta de la cual existen totalmente los registros de realizar propiamente esas intervenciones, seguimientos que de manera respetuosa manifiesto, se discrepa totalmente de la consideración incluso dada en los alegatos de conclusión por uno de los apoderados de la parte demandada, que es una función que no conlleva más de 5 minutos de la jornada de trabajo, simplemente es algo atrevido referir que no es una función que lleva más de 5 minutos, cuando claramente dentro del proceso el mismo señor Daniel Romero refiere que uno de sus diagnósticos era contratar más personal para el área, entonces si era una función que no requería más de 5 minutos, por qué había la necesidad de contratar más personal para el área de apoyo, sino requería más funciones o más mano de obra para ejecutar a cabalidad la función por el relatado, y en este punto también es necesario advertir al Honorable Tribunal la contradicción que existe en la declaración o el interrogatorio de parte, rendida por el señor Daniel Romero, cuando se le pregunta si el señor Hernán Vega realizó la solicitud de personal de apoyo, dice que no, que eso un diagnóstico que él realizó, cuando se le reiteró la pregunta, refiere que sí lo solicitó; claramente existe una contradicción de lo referido por el señor Daniel Romero y lo pueden constatar los Honorables Magistrados en el momento que puedan escuchar la declaración rendida por él, cuando claramente existen unas serias contradicciones que riñen con la situación real, el señor Daniel Romero, acá en la declaración rendido falta a la verdad no realiza un relato real de los hechos a pesar de estar bajo la gravedad de juramento, ¿cuándo falta a la verdad?, en primera medida cuando dice que la reunión del 02 de junio obedece simplemente a carácter o índole laboral directamente referidos por unos estándares o requerimientos laborales, pero cuando realmente se compara con la versión libre del Comité de Convivencia, se constata que la reunión del 02 de junio de 2022 fueron por caracteres o indoles personales, en donde refería que le habían comentado, que le habían dicho y donde en dicha reunión no se dio bajo las categorizaciones del respeto a la dignidad, que ese es el sentir de la norma de acoso laboral, que toda acción tendiente a disciplinar a cualquier trabajador se haga con el respeto a la dignidad humana. Conforme lo anteriormente expuesto, Honorables Magistrados, es claro y reitero que la parte demandante ha demostrado enfáticamente que la conducta de acoso laboral ha sido repetida y pública, y aun cuando en el hecho del 2 de junio del año 2022 que fue en el hecho más enmarcado donde se irrespetó la dignidad humana de mi poderdante, en donde se le menospreció se le generó intimidación, ello en el entendido que el señor Daniel Romero utilizó sus varios estudios y cargo, así mismo generó presión aduciendo que la señora Tatiana, quien para esa fecha era jefe del señor Daniel, incluso más, también del señor Hernán, ya iba de salida, haciéndole entender que su puesto estaba totalmente en manos de Daniel Alberto Romero; claramente esas conductas y esas manifestaciones que son tendientes a generar menos precio, intimidación y miedo, directamente fueron ocasionadas por el señor Daniel Alberto Romero, y son enlistadas por la Ley 1010 como conductas características del acoso laboral. Conforme lo anteriormente expuesto, solicito se revoque en su totalidad la determinación y se acceda en su totalidad a las pretensiones incoadas con el escrito de la demanda, específicamente que se determine que el caso de señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, si existió las conductas de acoso laboral, enlistadas dentro del petitum de la demanda como maltrato laboral, persecución laboral, inequidad laboral, ello del 01 de junio de 2021 y conductas que se reiteraron hasta el 09 de junio de 2022; solicito respetuosamente que en su consideración se valore de manera detallada la acción que se dio en el hecho 83 de la demanda; y para finalizar, hace referencia que conforme al interrogatorio de parte realizado a la representante legal de la sociedad Productos



Familia S.A.S, la misma también es enfática al determinar que en su función de auxiliar de servicios generales, el señor Hernán Guillermo Vega no tenía la facultad de presupuesto ni mucho menos de manejar personal, pero si se evidencia o se compara íntegramente la prueba documental allegada como descripción de puesto de trabajo, directamente se logra demostrar que de manera sorpresiva si lo anexan en la contestación de la demanda, como función de supervisar directamente a los trabajadores a su cargo, función que claramente no está dentro de las enlistadas para un auxiliar de servicios generales, claramente ello constata que lo encargado por el señor Daniel Romero, simplemente era una sobrecarga laboral o una asignación de varias funciones, de manera reiterada sin ninguna razón. Conforme lo referido con anterioridad, dejo sustentado mi recurso de apelación...”

5. 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)** ¿El señor Daniel Alberto Romero incurrió o no en conductas generadoras de acoso laboral?, dependiendo de lo que resulte **2)** ¿Hay lugar a sancionar a los demandados con multas pecuniarias, y conjuntamente declarar el reintegro del actor con el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir?

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

De antemano la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

7. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Ley 1010 de 2006. Ley 2209 de 2022. CSJ SL17063-2017; SL3075-2019 Rad. 53616; 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:

Tal y como quedó reseñado, la juzgadora de instancia declaró la existencia de la relación laboral entre las partes desde el 01 de junio de 2021 al 25 de febrero de 2023 y absolvió al extremo pasivo de las pretensiones incoadas en su contra.

Motivó lo decidido en que: *“De los testimonios y las demás pruebas aportadas al expediente no se puede evidenciar que nos encontremos ante conducta de acoso laboral, ello porque aun cuando es el mismo demandado Daniel Alberto Romero quien acepta la situación ocurrida el 03 de junio de 2023, también lo es que si bien no es una conducta acorde a un llamado de atención, no acredita la parte demandante la condición de una conducta repetida y pública por parte de este, es decir que hubiera sido sistemática, que se enmarca en las acciones proscritas de la ley 1010 de 2006; nótese*



como el señor Daniel Romero quien era el supervisor del demandante fungía dándole directrices inherentes al cargo del actor, porque valga decir sus funciones en el área de servicios generales... (las menciona), es decir que las funciones eran propias al desempeño de las mismas y eran las que realizaba con supervisión del señor Daniel Romero, pero al margen de ello el comité de convivencia pretendió realizar una conciliación, pero fue el mismo demandante quien no la aceptó, por lo cual no se pudo dirimir la situación en la empresa. Si el demandante planteó una queja de esta naturaleza, era su obligación probar que los hechos denunciados ocurrieron tal y como se desprende del inciso final del numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006; se insiste que el artículo 7º de las conductas que constituyen acoso laboral, refiere que se presumirá si hay acoso laboral, si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas mencionadas; si bien podría entenderse que se daría tal acoso, porque se enmarca en los literales i y j de este artículo, para configurarse la conducta, esta debe ser repetida y pública. Para el juzgado, se itera si bien hubo aceptación de un llamado de atención el 3 de junio de 2023, y unas exigencias relacionadas con la labor desarrollada por el actor, ello no es constitutivo de enmarcarse en la conductas señaladas por la Ley 1010 de 2006, porque no se acreditó que estas ocurrieran permanentemente, y menos desde el 1º de junio de 2021 al 9 de junio de 2022, que denominó maltrato laboral, persecución laboral, inequidad laboral, porque también las funciones propias del demandante llevaban a que se desarrollaran bajo las directrices y supervisión del señor Romero, y le correspondía a este realizarlas diariamente de acuerdo con el seguimiento. No se acreditó que el actor tuviera una sobrecarga laboral, los declarantes no lo dejan ver, podría pensarse que el único que habla de ello es el testigo José Humberto Triana Castillo, tachado por el apoderado del señor Daniel, quien se vislumbra parcializado pues fue asesor del demandante en el proceso ante el comité de convivencia, más cuando no le constan los hechos de la demanda, y no refirió nada sobre las funciones, que debía desarrollar el actor, solo dijo que tiene una sobrecarga laboral porque era un proceso física y mentalmente como manejo de plataforma, (las nombra); sin puntualizar las que se solicitan en la demanda entre el 1º de junio de 2021 al 9 de junio de 2022. No puede hablar el juzgado de tal sobrecarga, cuando la ejecución era propia de las funciones, según lo afirman los mismos declarantes...”

Por su parte la apoderada del demandante insiste en que, sí se configuraron las conductas de acoso laboral, por lo que deben prosperar las pretensiones de la demanda.

A propósito, 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.

La figura del acoso laboral se encuentra definida 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.)

Es importante recordar que quien afirma tener acceso a un derecho, se encuentra en la obligación de probarlo, conforme los artículos 164 y 167 CGP que consagran el principio de necesidad de la prueba, concluyendo que toda decisión se fundará en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.

Así las cosas, escuchada la sentencia de primer grado y el recurso 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. 25 y siguientes del PDF 01 las pruebas allegadas por la parte demandante, las que interesan para estudiar la apelación, se observa una solicitud de fecha 13 de junio de 2022 dirigida al Comité de Convivencia de Productos Familia Cajicá S.A.S, en la que pide se investigue las conductas de acoso y discriminatorias por parte del señor Daniel Alberto Romero Muñoz por una serie de circunstancias ocurridas de manera relevantes entre el 2021 y 2022, que se le ordene cesar dichas actitudes, se revisen las funciones por presunta sobrecargo laboral y se le ordene el pago del tiempo extra y los recargos; carta de terminación del contrato de trabajo del 24 de febrero de 2023, llevado a cabo de forma unilateral, sin justa causa y previo pago de la indemnización de perjuicios a los que tiene derecho, junto con los salarios y demás prestaciones sociales; certificado laboral del 05 de abril de 2023, en donde se mencionan las funciones del auxiliar de Servicios Generales, cargo que desempeñó el demandante desde el 16 de febrero de 2018 hasta el 24 de febrero de 2023, estas son: Administrar presupuesto asignado, generar solicitudes de pedido, generar el seguimiento y gestión de activos fijos, apoyar en la gestión de proyectos, gestionar los requerimientos generados en la plataforma Gensuite, gestionar los requerimientos generados en la plataforma Bizagi, gestionar los requerimientos generados en la plataforma mesa de servicios CAU, gestionar ordenes de trabajo sistema R3 SAP, controlar la facturación del área, realizar auditorías de obras civiles, controlar y tener seguimiento en contratos de jardinería, control de plagas y aseo, estandarizar los parámetros para mantenimiento locativo de planta, generar seguimiento y auditorias en condiciones de SST en obra, y manejar y actualizar base de datos y estadísticas.



Por su parte Productos Familia S.A., en lo relevante para resolver el recurso, allegó al plenario en las páginas 41 y siguiente del PDF 11, la copia de otrosí al contrato de trabajo, donde las partes por mutuo consentimiento deciden modificar el cargo al trabajador, a partir del 16 de febrero de 2018 ejerció el cargo de Auxiliar Servicios Generales. Copia manual de funciones de Auxiliar de servicios generales, donde se menciona el revisar los planes de mantenimiento preventivo, requerimientos y solicitudes para coordinar programación con las áreas y gestionar dentro de los tiempos asignados, dar soporte en la supervisión de los mantenimientos locativos, plan de jardinería, control de plagas, aseo, limpiezas especializadas, entrega de excedentes, mantenimiento de equipos no productivos, gestión del personal contratista y labores correspondientes a servicios generales de la regional asignada, trabajar en equipo, con el coordinador de servicios generales y ayudar en la gestión del personal a cargo propio e intermediar en la relación entre supervisor y los terceros, ejecutar las políticas y medidas definidas por la organización para cumplir la legislación aplicable y las normas internas, dar cumplimiento a los estándares de: Seguridad y salud en el trabajo, Calidad e inocuidad, Seguridad en la cadena de suministro, Ambiental; realizar entregas de trabajos a los solicitantes, coordinar con las áreas los espacios para las ejecuciones de las actividades, programadas y requeridas, solucionar y realizar seguimiento a las novedades y PQR presentadas por parte del proveedor y empleados referentes a los servicios prestados, apoyar el seguimiento de los KPIS y ANS del contrato, gestionar solicitudes de pedidos que son aprobadas por la coordinación o los usuarios para su gestión de compras, proponer acciones de mejora en los servicios, supervisar y generar las alertas adecuadas para el cumplimiento del presupuesto asignado con los ahorros comprometidos en el mismo, cumplir con todas las funciones o direccionamientos relacionados al cargo o área, que sean asignadas por el líder inmediato; de acuerdo a necesidades del proceso y/o la compañía, y, velar por el cuidado y buen uso de los activos de la compañía; capacitaciones realizadas por el demandante en asuntos de su cargo. Formato para interponer queja por presunto acoso laboral o presentar sugerencia ante el Comité de Convivencia Laboral diligenciado por el demandante, con fecha del 07 de junio de 2022, donde manifiesta que el 03 de junio de 2022 el señor Daniel Romero lo citó al auditorio del segundo piso a las 14:30 horas, aquí le dice que tiene conocimiento y pruebas sobre los comentarios realizados contra su persona, que ha acudido al trabajo en estado de alicoramiento, es así como maneja la conversación de forma amenazante, incitándolo a renunciar, menospreciando su trabajo. Copia solicitud de fecha 13 de junio de 2022 dirigida al Comité de Convivencia de Productos Familia Cajicá S.A.S, en la que pide se investigue las



conductas de acoso y discriminatorias por parte del señor Daniel Alberto Romero Muñoz, que se le ordene cesar dichas actitudes, se revisen las funciones por presunta sobrecarga laboral y se le ordene el pago del tiempo extra y los recargos. Copia versión libre Daniel Romero del 08 de julio de 2022, donde este comenta dos ámbitos, uno el laboral afirmando que al recibir su cargo, su plan era trabajar en todas las actividades (+1000 pendientes en SAP) dependiendo de las prioridades, al evidenciar el atraso en las obligaciones y que junto al señor Hernán no iban a dar abasto, solicitó un practicante por el término de 1 año, con el cual se dividieron las responsabilidades, esto al tiempo que el señor Hernán había manifestado una sobrecarga laboral. Creó un Comité mensual donde se rendían cuentas sobre el cómo se estaban desarrollando las labores y si se había o no cumplido con los objetivos del mes. Posteriormente fue promovido, pero no podía soltar las responsabilidades que ya manejaba, sin embargo, dice que es posible que sus subalternos tuvieran que trabajar más solo porque ahora pertenecía a molinos. En el ámbito personal comenta que afirma que los contratistas le muestran preocupación por Hernán, ya que este estaba haciendo su trabajo y enfermándose por la cantidad de cosas, sin embargo, el señor Daniel Romero comenta que nadie le estaba haciendo su trabajo y que el señor Hernán siempre ha sido cumplido con su horario, por tanto, no se queda más tiempo. Finalmente hace mención al día de la reunión, y que esa no fue la forma de dialogar esos inconvenientes presentados. Copia versión libre Hernán Vega del 24 de junio de 2022, donde inicialmente informa que había radicado dos casos, el primero para la señora Erika Cuadros y otro para William Rincón. Manifiesta que le solicitó al señor Daniel Romero dos practicantes SENA por la presión que se ejerce en la planta, también le comenta que durante la pandemia estuvo solo en sus funciones, que le había dado la responsabilidad de más temas administrativos y otras plataformas de mejoras, pero que, aun así, seguía presionándolo en temas de indicadores. Menciona dos discusiones por situaciones como el haber recibido una llamada del señor Romero en el día de las madres para un apoyo, a lo que él se negó y el señor Romero le dice que debe tener disponibilidad, también por una exigencia de resultados y que montara una “solped”, a lo que el señor Hernán le solicita vacantes y el señor Romero lo llama “descarado”. Cuando hace referencia a la reunión del 03 de junio de 2022, el señor Hernán reconoce que, si había dicho que se estaba enfermado por culpa del señor Romero, entre otras cosas. Finalmente, el señor Hernán manifiesta que no recibe horas extras ni recargos; y no quiere conciliar.



Por su parte Daniel Alberto Romero Muñoz, allegó al plenario en las páginas 35 a 41 del PDF 10, el perfil de auxiliar de servicios generales. La versión libre que rindió el 08 de julio de 2022.

De igual forma se escucharon las declaraciones de parte y la prueba testimonial, quienes, respecto de las posibles conductas de acoso laboral cometidas por Daniel Alberto Romero Muñoz, manifestaron lo siguiente:

El demandante en su interrogatorio, puntualmente indica las funciones que desempeñaba, en un principio debía prestar apoyo a la coordinadora del momento que lo ascendieron, la señora Verónica Gutiérrez, consistía en recibir las necesidades de la planta respecto mantenimientos locativos, ayudarla a gestionar el tema de intervenciones menores y de bajo costo, dentro de estas funciones estaba verificar en la plataforma "SAP/R3", en la transacción IW28 las necesidades surgidas de las áreas, estas se enviaban a los proveedores para recibir las cotizaciones y si se requería, se hacía el acompañamiento a las áreas para que los proveedores identificaran las necesidades y se contemplara el alcance; además, aclaró que las actividades superiores 3 - 4 millones de pesos eran asumidos por la coordinadora del momento. Dice que debía estar pendiente en las reuniones DOM realizadas a las 9:15 am donde se daban los lineamientos del día y se mencionaban las prioridades de la planta. Revisar que se cumpliera con el parámetro, revisaba la solicitud de pedido, y si no se encontraba hecha, esta se generaba con un correo de aprobación del líder del área, un PDF de cotización, se anexaba en la plataforma para generar la solicitud, una vez ejecutado el servicio se recibía la actividad, se le entregaba al cliente interno y se esperaba a que el proveedor hiciera la facturación o se generara la orden de compra por el área de compras. En el manual de funciones que le entregaron el día de su promoción no contaba con el acompañamiento y seguimiento de proyectos, debido a que la planta de Cajicá contaba con una jefatura de proyectos. Estas funciones se las delegó Daniel Romero, debía hacer supervisión en cada uno de los proyectos y que no era responsabilidad del área, porque su área trataba de mantenimiento locativo y no desarrollo de proyectos de gran envergadura. Generar casos en la plataforma BIZAGI con solicitudes que superan los 5 SMLMV, se debe soportar la necesidad, y argumentar con una cotización o presupuesto de un proveedor inicial coordinar con el área de compras, las visitas con las otras empresas porque se requerían 3 propuestas para iniciar el proceso licitatorio. Una función asignada por Daniel Romero era calificar el aspecto técnico de la matriz y eso hacía parte de los



indicadores mensuales. Supervisar y acompañar los proyectos en ejecución, realizar soporte fotográfico y enviarle por mensaje para reportar avances de la obra. Generar los códigos de activos fijos, que inicialmente colaboraba el área de Medellín, pero por un ajuste en su organigrama, esa actividad fue asignada a servicios generales Cajicá. Gestionar directamente con los líderes de proceso y los gerentes de área las autorizaciones para que el área pudiera continuar con su proceso, en esta labor específica manifiesta sobre una reunión donde solicitó apoyo al señor Romero porque el gerente de servicios administrativos no había generado la solicitud de pedido para generar la orden de compra al proveedor, pero el demandado le contestó que esta era una gestión de él. Seguimiento a la facturación de proveedores, sin que se pudiera facturar el monto que no superara la capacidad presupuestal de cada cuenta, si esto sucedía, el señor Daniel Romero consultaba la mala gestión, y afirma que “menospreciaba” el trabajo. Cuadro de control de seguimiento de la transacción IW28 se debían incluir la fecha, proveedores y enviar la cotización, cuando se montó la solicitud de pedido, cuándo se montó la orden de compra y cuando se le daba cierre. Seguimiento en la plataforma donde las áreas deben generar reportes de condiciones inseguras, y dependiendo de la clasificación se asignaba al responsable, todos lo locativo era asignado al demandante si era MP6. Dice desconocer totalmente el manual de funciones job profile.

Respecto a su jornada laboral afirma que esta era de 7am a 5pm, y que, para el cumplimiento de su horario estudiantil, se retiraba una vez su jornada culminaba, sin incluir esas situaciones excepcionales que se pudieran presentar, y en las cuales el señor Romero Muñoz exigía que se hiciera acompañamiento a las actividades de alto riesgo y darles solución a temas fundamentales. A la pregunta si el señor Daniel Romero ejercía alguna violencia en su contra, comenta que el 03 de junio de 2022 al llamarlo al auditorio, lo encerró y acusó de unos señalamientos que estaban en los pasillos de la planta, me humilló, intimidó, me chantajeo y lo amenazó porque el demandante había hablado con la jefa Verónica Gutiérrez, y el señor Romero le dijo que él era el jefe, que le iba llevando un seguimiento, golpeó la mesa y a gritos le decía las cosas, le dijo: “vos a mí me respetas porque yo soy tu jefe, Tatiana ya se va, tu pasas a manufactura”. Manifiesta que lo afectó psicológicamente y lo incitó a que se rebajara a una actitud igual, pero prefirió no hacerlo y guardo silencio. Que cuando ya terminó ese evento, le dijo venga a fuera hay un proveedor, lo atiende usted o lo atendiendo yo y él le dijo haga lo que se le dé la gana... le hizo el peor fin de semana de su vida. El inicio como guarda de seguridad en el 2010, siendo contratista, en el 2012 firmó contrato como portero, un año después fue promovido



como auxiliar de monitoreo, y en el 2018 fue promovido como auxiliar de servicios generales. Recibió beneficio de estudio educativo, prima de vacaciones, prima extralegal, casino, entre otros.

El señor Daniel Alberto Romero Muñoz en su declaración de parte mencionó que las funciones desarrolladas por Hernán Vega mientras fue su jefe, eran las establecidas en el perfil de cargo y en adelantes las que legislan para la operación del mismo, labores de apoyo y soporte frente a las actividades del área; dentro de esas funciones no estaba la administración del presupuesto, sino era una disposición conjunta para todas las áreas, es decir, todas las personas debían hacer buen manejo de ello, lo que exige que de cierta manera todos sean responsable del buen uso y de las gestión del presupuesto asignado para cada una de las áreas; el límite de presupuesto era de 1.500 Millones, para el área de servicios generales, la ejecución de la labor del señor Hernán Vega siempre fue con una actitud presta y dispuesta para el área de apoyo, se le intentó orientar para las habilidades que se requieren. Si es cierto que el señor Hernán Vega le solicitó apoyo para ejecutar la labor, y fue por un diagnóstico realizado por Daniel Romero que llegó el apoyo de una persona. El 03 de junio de 2022 fue una conversación alrededor de los resultados o rendimientos del trabajo, por parte del señor Hernán Vega se sale de tono la conversación y el señor Daniel Romero prefiere dar por terminada la reunión ya que no estaban las garantías. No era cierto que el señor Hernán Vega era de confianza o manejo. No debía tener disponibilidad para atender solicitudes de trabajo fuera de su horario de trabajo.

La representante legal de la demandada manifestó que los cargos que ha ocupado el señor Hernán Vega, fue auxiliar de servicios generales, estaba en el área de seguridad como portero. Como auxiliar de servicios generales está encargado del apoyo que se presta en una sede, funciones administrativas, atención en las instalaciones logísticas, etc; este cargo no es netamente administrativo, aclara que un cargo de oficina no significa que sea operativo o administrativo, ese cargo es considerado que tiene funciones administrativas y operativos, la primera relativa con funciones de ejecución y el segundo no es solo estar frente a la máquina. El señor Hernán Vega no fue catalogado dentro de la relación laboral como cargo de dirección, confianza y manejo. No debía tener disponibilidad para atender asuntos de trabajo conforme al cargo. La sociedad Cajicá SAS tiene implementado un Comité de Convivencia laboral y ante esta se presentan las quejas, internamente reciben la queja, hacen el trámite, presentan un informe a la compañía, es decir,



esta solo garantiza que existan los recursos para atender esta queja; no existió ningún tipo de recomendación respecto de Hernán Vega.

El testigo William Alberto Rincón Rodríguez, trabaja en Productor Familia Cajicá S.A., y pertenece al Comité de Convivencia, y conoce el caso que llegó, desde ahí tiene conocimiento del proceso, el señor Hernán instauró un supuesto acoso laboral contra el señor Daniel, se citaron a ambos en versión libre, el señor Hernán mencionó un altercado en junio de 2022 donde el ingeniero lo había gritado y le dice que debe respetarlo, también menciona la sobre carga laboral y un tema de horas extras que no se pagaban, posteriormente el señor Daniel manifiesta que si hubo un altercado, ya que Hernán estaba diciendo que estaba ejerciendo las labores del jefe, y en la reunión que lo cita le dice que debe respetarlo porque es el jefe. Lo que evidenciaron era que era un tema emocional, que lleva muchas veces a salirse de los límites, en el tema de gritar o exigirle a un subalterno, era como visceral; para constatar esa queja de presunto acoso laboral, se tomó la versión libre de ambas partes, y como tenían función de conciliar se propuso ante los involucrados, pero el señor Hernán se negó y ante esto se le comentó que si quería podía seguir ante instancia judicial; Ante la queja por posible acoso, se citan a las partes a versión libre, con función de conciliar, y si no se puede realizar esto, se informa de la instancia judicial. Hernán Vega en su versión describe que antes era auxiliar, y que ahora tenía unas funciones que le habían asignado, por la experiencia que tiene el testigo las describe como funciones de planeador, porque él decía que le tocaba recibir proveedores, gestionar contratista, hacer solicitudes, entre otras; que tenía una sobrecarga laboral de unas funciones que él no hacía, entonces que él empezaba a llamar la atención a levantar la mano, de que no puede con todas esas funciones y que el ingeniero Danilo lo llama y lo increpa diciéndole que tenía que respetarlo por un tema que él le dijo a unos contratistas que él estaba ejecutando las funciones del ingeniero, y que ahí es cuando él le dice que lo respetara porque él era jefe; eso es lo que menciona Hernán. Que al comité no ha llegado otra queja en contra del señor Danilo.

El declarante José Humberto Triana Castillo, tachado por desconfianza, trabaja en Productos Familia Cajicá S.A., y pertenece al mismo sindicato que el demandante; dijo que el señor Hernán Vega se le acercó en 2020-2021 para comentarle caso de presunto acoso laboral ya que este es directivo sindical de la empresa Familia, lo asesora desde junio de 2022 cuando se afilió a la organización sindical. Le dijo que era víctima de humillaciones, actos atentatorios en contra de su labor, sobrecarga



laboral por parte de Daniel Romero. Lo asesoró para realizar denuncia formal ante el comité de convivencia. El señor Hernán Vega le comentó que había radicado en junio de 2022, por medio de un formato ante el CC, el cual no había sido tomado en cuenta, las presuntas conductas es una reunión que le realizó el señor Daniel Romero para acusarlo y discriminarlo de un bajo rendimiento, mediante palabras agresivas, incitándolas para que tomara una acción predeterminada en contra de él, era muy evidente que lo que estaban buscando era alterar al demandante para que fuera una persona agresiva lo cual él no lo es, es un persona bastante calmada, él le dijo que en esa reunión se había retirado, porque vio la conducta que tenía Daniel Romero, era incitándolo a la discusión y a la pelea. En varias ocasiones evidenció que Hernán ingresaba al turno de tarde hasta el día siguiente, a este mismo se le negaban las marcaciones con el fin de no hacerle los pagos de horas extras, se evidenció que tenía una sobrecarga laboral, porque el proceso que el generaba era un proceso de la gerencia, manejo de plataformas, solicitud de pedidos, que para el cargo que el supuestamente tenía en ese momento no tenía ese estatus en la empresa, manejaba presupuesto, contratista, diferentes situaciones que en si debería manejar la gerencia en cabeza del señor Daniel Romero. Se dio cuenta de lo de las horas extras porque ese día el demandante ingresa en las horas de la tarde, él se lo encontró y el demandante le dijo que tenía que realizar unas labores de una parada de la máquina, y que debía estar pendiente, al otro día él testigo ingresó a las horas de la mañana 7 u 8 y el demandante iba saliendo y se notaba que iba cansado; La jornada de trabajo asignada al señor Hernán era de 7am a 5pm, pero en ocasiones evidenciaba que salía hasta las 9 - 11 pm. Conoce el manual de cargo del auxiliar de servicios, sus funciones son de apoyo en las labores, prestar y recibir solicitudes, pero no tramitarlas, prestar apoyo en todo lo concerniente al área de servicio, montar solicitudes que se presenten. No estaba en la misma área del señor Hernán, no estaba presente cuando el señor Daniel le daba indicaciones al señor Hernán, prestaba los servicios cerca, sabía las funciones ejercidas por Hernán ya que este se las comentaba, pero más allá si existía una verificación de dichos hechos ya que en el área donde trabaja el testigo, Hernán era quien montaba los formatos, cotizaciones y hacía la gestión de las labores que se tenían que realizar en las diferentes áreas, él estaba por toda la planta. No estuvo presente en la reunión, pero se lo encontró saliendo de esa reunión y lo vio alterado y hasta lloró que no aguantaba más la presión que por favor lo ayudara, se le acercó bastante indispuesto. Que el demandante le dijo que el señor Daniel lo había incitado para que lo agrediera, que le dijo que era una persona que no servía para nada, que le había quedado bastante grande el puesto, que si no podía que mirara



ver que hacía; No hizo parte del comité de convivencia. Los turnos de este testigo son rotativos, y afirma que en varias ocasiones evidenció los turnos que el señor Hernán manejaba. El señor Daniel Romero bajaba detrás del señor Hernán cuando este se lo encontró en las oficinas del área administrativa, pero el testigo no tiene su trabajo en esta locación sino cerca (500 m).

La declarante Andrea Carolina Páez Barrera, especialista de Recursos Humanos en la demandada, dijo que no le constaba la conducta de acoso laboral contra el señor Hernán Vega, que al señor Hernán se le otorgó beneficio educativo, este consiste en una ayuda a los trabajadores que deseen seguirse formando en una institución educativa, la empresa otorga sobre la matrícula siempre que se cumpla con los requisitos mínimos de unas notas, aprobación de presupuesto, jefe inmediato y gerencia de planta. Para los periodos tuvo que haber coincido con la jefatura de Daniel Romero, en todo momento aprobó este auxilio educativo, el señor Hernán Vega cumplió con el requisito de las notas. Nunca le llegó una queja por sobrecarga de trabajo por parte del señor Hernán Vega, y tampoco alguna otra contra Daniel Romero. No recuerda si el demandante le manifestó haberse sentido agotado. Las actividades desarrolladas eran las que hacían parte por servicios generales como auxiliar o apoyo a los proyectos y demás tareas del área.

El deponente Walter Nelson Gómez García; quien trabaja para la demandada, expresó que Hernán realizaba seguimiento a los contratistas que hacía intervención a los trabajos en la planta, puntualmente era a los temas de seguridad, el avance de la obra y hablaba con los contratistas. Desde afuera se veía una buena comunicación entre Daniel Romero y Hernán Vega, una comunicación laboral normal. No vio que Daniel Romero alzara la voz o manifestara palabras soeces en contra de Hernán Vega; Hernán a veces manifestaba que se sentía cansado porque estaba estudiando su carrera. No recuerda haberlo visto fuera de una jornada laboral. En la pandemia se adelantaban tareas en específico, pero no recuerda si hubo suspensión de los proyectos de obra. No conoce si se asignó un proyecto en cabeza de Hernán Vega. Desconoce si le daba o no el tiempo para cumplir con los requerimientos, pero dentro de la jornada que lo veía, si cumplía con las funciones. Ellos se llamaban Dani y Nacho en su relación laboral.

Entonces. 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 tuvo razón al no declarar la existencia de las conductas de acoso laboral por parte del señor Daniel Alberto Romero Muñoz, ni de la sociedad demandada, en contra de los señor Hernán Guillermo Vega Pinilla, tal y como pasa a verse.

Ello es así porque, en efecto, tal y como lo mencionó la jueza *a quo* en la sentencia de primer grado, el demandante tenía la carga probatoria de demostrar las conductas propias del acoso laboral, repetitivas y públicas; sin embargo, acá lo que se observa es que las funciones ejercidas por el demandante enunciadas en la demanda y su interrogatorio eran propias del cargo, y aunque él desconozca el manual de funciones, lo cierto es que no se cuenta con pruebas sólidas y contundentes que desmientan lo mencionado en dicho instructivo ni en la certificación allegada por el demandante.

El accionante básicamente refiere que en el cargo de auxiliar de servicios generales le correspondía, revisar la solicitud de pedidos, acompañamiento y seguimiento de proyectos, generar las solicitudes en Bizagi, las que superaban los 5 SMLMV, reportar avances en las obras, generar los códigos de los activos fijos, seguimiento a la facturación de proveedores, atender reuniones de seguimiento con los clientes, coordinar actividades e intervenciones, entre otras y ya referidas en precedencia; y si se analiza las responsabilidades plasmadas en el documento Job Profile, estas no son alejadas de esa realidad del demandante, recuérdese que ahí se anotó que al gestor le correspondía, entre otras: *“Gestionar Solicitudes de pedidos que son aprobadas por la coordinación o los usuarios para su gestión de compras, Velar por el cuidado y buen uso de los activos de la compañía, Supervisar y generar las alertas adecuadas para el cumplimiento del presupuesto asignado con los ahorros comprometidos en el mismo...”* así mismo en la certificación expedida por la pasiva y aportada por el demandante de fecha 5 de abril de 2023 se señaló que el petente debía: *“Administrar presupuesto asignado, generar solicitudes de pedido, generar el seguimiento y gestión de activos fijos, apoyar en la gestión de proyectos, gestionar los requerimientos generados en la plataforma Gensuite, gestionar los requerimientos generados en la plataforma Bizagi, gestionar los requerimientos generados en la plataforma mesa de servicios CAU, gestionar ordenes de trabajo sistema R3 SAP, controlar la facturación del área, realizar auditorías de obras civiles, controlar y tener seguimiento en contratos de jardinería, control de plagas y aseo, estandarizar los parámetros para mantenimiento locativo de planta, generar seguimiento y auditorias en condiciones de SST en obra, y manejar y actualizar base de datos y estadísticas...”*

Visto desde esa óptica, se itera, las labores desempeñadas por el demandante no eran ajenas a la descripción de su cargo, a eso se le suma que para que la



asignación de funciones encuadrara dentro de las conductas del acoso laboral, las mismas deben estar orientadas a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo; lo que no ocurrió en este caso.

Y es que por ejemplo, acá resulta relevante traer acotación que durante la vigencia de la relación laboral del demandante este tuvo la oportunidad de beneficiarse de un auxilio educativo, curso estudios universitarios, y a pesar que dijo que a veces perdía clases, pues esto puede aceptarse en el marco de las eventualidades que se generan en el día a día laboral, sin que esa fuera la generalidad; pero más allá de esa discusión lo cierto es que los servicios prestados por el actor, no le impidieron desarrollar su vida personal con normalidad, el mismo reconoce, incluso, que fue promovido en varias oportunidades, y en esa medida era apenas lógico que tuviera que asumir los nuevos retos de cada puesto de trabajo que ejercía, esos escenarios lejos están de un exceso de trabajo.

En este punto los testigos no resultan útiles, conducentes ni pertinentes, porque ninguno de ellos mencionó que otras personas en las mismas condiciones del demandante desempeñaran funciones distintas a las de este último, como para establecer ese exceso de funciones que eventualmente se pueda constituir en conducta de acoso laboral; lo propio ocurre con la prueba documental, pues sencillamente se plasman una serie de funciones en cabeza del actor, que como ya se dijo encajan en el perfil del cargo, sin que se evidencie un trato desproporcionado o desigual en razón a las actividades que debía cumplir.

De manera que desde este panorama no se puede concluir la existencia del acoso laboral alegado por el demandante.

Por otro lado, respecto a la declaración del señor José Triana, a pesar de que fue tachado de sospechoso, lo cierto es que su relato nada aporta para esclarecer los hechos de la demanda, toda vez que si bien menciona que el demandante: *“tenía una sobrecarga laboral, porque el proceso que el generaba era un proceso de la gerencia, manejo de plataformas, solicitud de pedidos, que para el cargo que el supuestamente tenía en ese momento no tenía ese estatus en la empresa, manejaba presupuesto, contratista, diferentes situaciones que en si debería manejar la gerencia en cabeza del señor Daniel Romero...”* esa información la obtuvo porque el demandante le contó, pero no porque el declarante de primera mano hubiese verificado que en efecto esas eran las funciones que cumplía; las que, en todo caso, como se dijo, forman parte del perfil del cargo de auxiliar de servicios



generales; es decir, se trata de un testigo de oídas que no supo explicar las circunstancias que permiten apreciar su verdadero sentido y alcance tal y como lo establece el artículo 221 del CGP.

Así mismo, dijo la apoderada del demandante que las funciones que cumplía el actor se asemejaban a las de un líder, pero para corroborar su dicho no aportó ninguna prueba personal o documental a efectos de verificar cuales eran las supuestas funciones de los líderes, y con ello poder comparar si el demandante realmente tenía una sobrecarga laboral, por lo tanto, también debe desestimarse este argumento de apelación.

Hasta aquí, salvo mejor criterio, las situaciones fácticas más bien se asemejan a una inconformidad con trabajo igual, igual salario, o trabajo suplementario pretensiones propias de un proceso ordinario labora y no del especial del acoso laboral.

Por lo demás, no existen serias contradicciones en la declaración de parte del demandado persona natural, o entre lo expuesto por los testigos y el manual de funciones del cargo de auxiliar de servicios generales, tal y como lo pretende hacer ver la apoderada del gestor en su recurso.

Ahora bien, no olvidemos que el demandante también enrostra un suceso ocurrido el 3 de junio de 2022, al respecto se precisa que solo las partes presenciaron tal evento, por lo tanto, solo se cuenta con la versión de cada uno y no más.

Con todo, al respecto solo se cuenta con la versión de William Alberto Rincón Rodríguez quien al momento de los hechos pertenecía al comité de convivencia, el informo que el señor Hernán instauró un supuesto acoso laboral contra el señor Daniel, se citaron a ambos en versión libre, el señor Hernán mencionó un altercado en junio de 2022 donde el ingeniero lo había gritado y le dice que debe respetarlo, también menciona la sobrecarga laboral y un tema de horas extras que no se pagaban, posteriormente el señor Daniel manifiesta que si hubo un altercado, ya que Hernán estaba diciendo que estaba ejerciendo las labores del jefe, y en la reunión que lo cita le dice que debe respetarlo porque es el jefe. Lo que evidenciaron era que era un tema emocional, que lleva muchas veces a salirse de los límites, en el tema de gritar o exigirle a un subalterno, era como visceral.



Es decir, a pesar de que el señor William Rincón es un testigo de oídas, explicó las circunstancias que permiten apreciar su verdadero sentido y alcance, esto es que escuchó a los aquí implicados en la versión libre rendida por Hernán y Daniel ante el comité de convivencia, y realmente la discusión ese día obedeció a unos comentarios realizados por el demandante en contra del demandado, en los cuales insinuaba que se estaba enfermando por culpa de Daniel, entre otros temas, razón por la cual él último se sube de tono y pues ocurre ese impase, pero en la versión libre del demandante no se menciona que hubiese maltrato físico o violencia, y el mismo Daniel Romero reconoce que la conversación se acaloró y que por eso prefirieron dejar el tema ahí; de lo escuchado en el Comité de Convivencia el señor Rincón concluye que se trataba de un tema emocional o visceral y no se evidenció alguna conducta presuntamente constitutiva de acoso laboral; además, el deponente Nelson Gómez, refiere no haber conocido acoso laboral contra el señor Hernán Vega, y afirma que entre las partes existía un trato cordial, sin presenciar alguna conducta ofensiva del señor Daniel Romero, de igual forma, en los momentos que el demandado debía recurrir a su capacidad de liderazgo y hacer llamados de atención, lo hacía con el respectivo respeto, que incluso tenían un trato íntimo haciéndose llamar Dani y Nacho; lo que en cierta medida permite establecer que eso ocurrió una sola vez.

Lo anterior no supone una contradicción con el interrogatorio de parte del demandado Romero porque en un estricto sentido la conversación del 3 de junio de 2022, si ocurrió con ocasión al rendimiento del trabajo, pues como lo dijo el demandante en su versión libre ante el comité de convivencia, se discute que supuestamente el gestor se estaba enfermando por culpa de Daniel, entre otros temas (no dice cuales), lo que no resulta discordante con lo dicho por el demandado en su interrogatorio de parte, con lo mencionado en las versiones libres de ambos, ni lo que dice el testigo Rincón, como lo pretende hacer ver la apoderada del accionante.

De otro lado, el testigo José Triana, quien señaló que el demandante era víctima de humillaciones, actos atentatorios contra la labor del demandante, y que era incitado a tomar una acción predeterminada contra de sí mismo, también afirmó que no estuvo presente en los momentos que sucedían tales manifestaciones por parte del señor Daniel Romero y tampoco en la reunión donde presuntamente se menospreciaban las labores realizadas por el demandante, sino que eran situaciones que le comentaba el señor Hernán Vega, por razón a su calidad de directivo del sindicato.



Y es que ni siquiera con la historia clínica del demandante se puede arribar a una decisión distinta porque aparece que junio y julio de 2022 asistió a consulta informando: “me tiemblan las manos y me hormigean cuando mi jefe me llama la atención...” o por “inconveniente en el trabajo”; pero no aparece un diagnóstico médico científico que confirme alguna enfermedad laboral producto del supuesto acoso laboral por parte de Daniel Romero, porque además en la historia clínica se registra “sin hallazgos clínicos al momento, de alteración neurológica,” y “comenta que el ex jefe ya fue cambiado de área, pero aun así se siente incómodo e incluso sueña con eventos relacionado, se descompone...” es decir que con esa instrumental no se puede concluir que el demandante sufrió alguna enfermedad psicológica a raíz de su situación laboral, y también se observa que por lo menos desde julio de 2022 el actor dejó de ser subalterno del señor Daniel Romero; luego entonces con posterioridad al 3 de junio de 2022, no pudo haber ocurrido algún otro altercado en las condiciones mencionadas por la apoderada apelante.

Aunado a lo dicho, debe decirse que ninguna de las conductas narradas por el actor en su demanda fue repetitiva y pública, como tampoco la llevada a cabo en la reunión del 03 de junio de 2022; incumpliendo con la exigencia de la norma para la configuración del acoso laboral; sin que tampoco pueda catalogarse esos hechos, como constitutivos de acoso laboral, pues ninguno de ellos estuvo encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia al trabajador, ni a causarle un perjuicio laboral, como tampoco generarle desmotivación en el trabajo, o inducirlo a renunciar. Y aunque de tales actuaciones algunas podrían presumirse que constituyen acoso en los términos de los literales i) y f) del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, relacionadas con: *“La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada “la descalificación humillante”,* sin embargo, no hay prueba que demuestre que esas conductas ocurrieron en este asunto.

Por último es cierto que la Sala en otras oportunidades ha mencionado que excepcionalmente un sólo acto hostil basta para acreditar el acoso laboral, pero en este caso en particular la discusión que sostuvieron los señores Hernán y Daniel no fue de tan gravedad que, por sí sola, ofendieran la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales del gestor; recuérdese que el demandante acepta que dijo que él supuestamente se estaba enfermando por culpa del demandado, y claro el señor Daniel ante tal afirmación se



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

enfurece, pero prefiere dejar la conversación en esos términos para no agravar la situación, por lo tanto no bastaba con ese solo incidente para configurar el acoso laboral.

A modo de conclusión, al no constituir las conductas expuestas por el demandante situaciones de acoso laboral, ni encajar en ninguna de las hipótesis normativas señaladas tanto en la clasificación del artículo 2º de la Ley 1010, como tampoco en las del artículo 7º de la misma normativa; y, careciéndose, como en efecto se carece, de los medios probatorios necesarios para proferir una sentencia favorable a los intereses del recurrente, no queda otro camino a esta Sala que confirmar el fallo de primera instancia en todas sus partes.

Costas a cargo del demandante por perder su recurso, inclúyanse como agencia en derecho la suma de \$1.300.000.

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: Confirmar la sentencia apelada, conforme lo argumentado.

Segundo: Costas a cargo del demandante, inclúyanse como agencia en derecho la suma de \$1.300.000.

Tercero: 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