



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado Ponente**

**Radicado No.02-2018-00568-01**

Bogotá D.C., treinta (30) de junio de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por **EDWIN FERNEY MAYORGA LEON** contra la sentencia del 10 de abril de 2023 proferida por el Juzgado Segundo (2°) Laboral del Circuito de Bogotá que absolvió a los demandados de todas y cada una de las pretensiones y condenó en costas a la parte actora (*min. 36:30, archivo "26GrabacionAudienciaArticulo80Fallo10042023"*).

**I. ANTECEDENTES**

• **DEMANDA**

**EDWIN FERNEY MAYORGA LEON** llamó a juicio a **CENCOSUD COLOMBIA S.A., LUIS CASALLAS, NANCY CRUZ, EFRAIN SHAKER ARIAS, ALEDNA HERNANDEZ y OLGA LUCÍA REY GUTIÉRREZ** con el fin de que se declare la nulidad del despido sin justa causa, en virtud del numeral 1° del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, y en consecuencia, se disponga su reintegro junto con el pago de los dineros dejados de percibir, se realice el traslado a otra dependencia como medida correctiva para evitar retaliaciones y se resuelvan los recursos de reposición y apelación interpuestos contra la sanción del 11 de diciembre de 2017.

Como fundamento fáctico indicó que se encuentra vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 3 de abril de 2012, al servicio de CENCOSUD – JUMBO, en la tienda de la Calle 80; que LUIS CASALLAS y NANCY RUIZ ocupaban el cargo de Subgerente de Perecederos, EFRAIN SHAKER ocupa el cargo de Gerente, ALEDNA HERNANDEZ y OLGA LUCIA REY ocupaban el cargo de jefe de Gestión Humana y todos eran sus jefes inmediatos en la tienda Calle 80; que con el transcurso del tiempo LUIS CASALLAS, NANCY RUIZ, y EFRAIN SHAKER fueron tomando actitudes hostiles y malos tratos verbales como que era “lento”, lo gritaban a solas y en grupo, e insinuando que pasara la carta de renuncia antes de que la gerente lo hiciera, motivo por el cual comenzó a enfrentar estados de intranquilidad y estrés por la carga que manejaba, provocando consultas seguidas al médico por estados de migraña crónica recurrente que le generaron incapacidades.

Manifestó que si se les informaba a los presuntos acosadores sobre las incapacidades se ponían furiosos, lo increpaban por no haber hecho llegar a tiempo las mismas; que una vez vencida la incapacidad era recibido por EFRAIN SHAKER con los mismos comportamientos habituales de siempre; que hacia la segunda semana de noviembre (no especifica el año) una persona de recursos humanos se acercó dónde estaba laborando y aprovechó para contarle sobre su situación de acoso, le solicitó cambio de dependencia, pero le comentó que a casi nadie se le hace dicho cambio por ningún motivo; que al día siguiente habló con la psicóloga y le insinuó hablar con talento humano, por lo que fue a dicha dependencia donde le dijeron que enviara la hoja de vida para realizar el trámite correspondiente para el traslado, pero la persona de talento humano le informó que todo dependía de las recomendaciones del jefe inmediato (Nancy Ruiz).

Señaló que dicha situación lo puso muy triste y lo afectó negativamente porque así la persona tenga las aptitudes para aplicar a otra área, si ha tenido problemas con su jefe inmediato, queda vetado; que la misma situación se presentó al solicitarle el traslado

verbalmente al Gerente de la tienda Calle 80 (EFRAIN SHAKER); que en septiembre de 2017 se encontraba en un estado tan decaído, temeroso y apesadumbrado que se vio obligado a aceptarle a EFRAIN SHAKER 10 minutos para hablar, oportunidad en la cual EFRAIN le expresó que había sido muy duro con él y le insinuó que llegaran a un acuerdo y que desde el lunes siguiente comenzarían a trabajar sin pensar en nada de lo que había pasado, pero que a la semana siguiente comenzaron nuevamente los malos tratos y auditorias constantes a su puesto de trabajo y se presentaban replicas en público para que le enviara el trabajo al revisor.

Expresó que el 25 y 26 de octubre de 2017, fue incapacitado por gastroenteritis, por lo que llamó a NANCY RUIZ para comentarle los síntomas que tenía, llamada que ella tomó de forma displicente; que al día siguiente nuevamente la llamó, pero no le contestó el celular, ese mismo día según comentarios de sus compañeros, NANCY RUIZ vociferó sobre su enfermedad, incapacidad y labor; que el 27 de octubre al reintegrarse quiso saludar a NANCY RUIZ pero ella no le contestó y por el contrario le preguntó que si ya había entregado la incapacidad, le indago sobre su enfermedad y a los pocos minutos lo llamó a gritos para tratar otro asunto y se acercó a su puesto de trabajo para hacerle auditoria; que ante la no solución de las conductas de acoso que informó a gestión humana y la solicitud de traslado, se vio en la obligación de acudir al Ministerio del Trabajo en diciembre de 2017, la cual no fue efectiva porque se decidió archivar las diligencias.

Y finalmente, dijo que la empresa ha intentado imponer tres sanciones en su contra y lo han convocado tres veces a rendir descargos, por conductas que no ha cometido; que desde los primeros descargos solicitó la convocatoria del comité de convivencia y la empresa se ha negado a ello; que ante una injusta sanción impuesta por la empresa el 11 de diciembre de 2017, interpuso los recursos de ley, sin que a la presentación de la demanda hayan sido resueltos; que en los meses de enero hasta mayo de 2018 NANCY RUIZ le realizó

gritos constantes en los momentos de la apertura de la tienda e endilgándole responsabilidad en otras áreas que no están a su cargo; que ha recibido órdenes por fuera del horario de trabajo, así como el envío de mensajes constantes, y que la empresa le realizó el despido el 14 de septiembre de 2018, pese a que se había radicado la queja por acoso laboral el 06 de septiembre de 2018 (pág. 98 a 111, archivo “01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018”).

- **CONTESTACIÓN DEMANDA**

**OLGA LUCÍA REY GUTIÉRREZ** se opuso a las pretensiones. Aceptó el nombre de los jefes directos del demandante. Expresó que los demás hechos no eran ciertos o no le constaban y formuló las excepciones de *inexistencia de la obligación*, cobro de no debido y pago (pág. 227 a 244, archivo “01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018”).

**EFRAIN SHAKER ARIAS** y **NANCY RUIZ TRASLAVIÑA** se opusieron a las pretensiones. Aceptaron los nombres de los jefes directos del demandante. Expresaron que los demás hechos no eran ciertos o no les constaban y formularon las excepciones de *inexistencia de acoso laboral*, *no procedencia de sanción*, cumplimiento medidas preventivas y correctivas Ley 1010 de 2006, *inexistencia de fuero circunstancial de la Ley 1010 de 2006*, buena fe, *improcedencia del reintegro* y pago de salario y prestaciones sociales y la innominada o genérica (pág. 502 a 523, archivo “01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018”).

En comunicación del 18 de julio de 2019, la parte demandante desistió de la acción contra LUIS CASALLAS y ALEDNA HERNANDEZ (pág. 610, 611 y 661, archivo “01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018”). En providencia del 03 de agosto de 2021, se aceptó el referido desistimiento y se tuvo por no contestada la demanda por parte de **CENCONSUD COLOMBIA S.A.** (archivo “04AutoProgramaAudiencia03082021”).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

(Min. 36:30, archivo "26GrabacionAudienciaArticulo80Fallo10042023")

El 10 de abril de 2023, el Juzgado Segundo (2°) Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

*"(...) PRIMERO: ABSOLVER a la demandada CENCOSUD COLOMBIA SA y a los señores NANCY RUÍZ, EFRAÍN SHAKER y OLGA LUCÍA REY, de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor EDWIN FERNEY MAYORGA RUIZ. SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandante, dentro de las que deberá incluirse por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a dos (2) SMLMV (...)"*

Como sustento de su decisión la Juez indicó que revisada la prueba documental aportada al expediente y la recaudada en juicio, no observó situación alguna que pueda inferir que se está en presencia de actos verdaderamente constitutivos de acoso laboral por parte de los accionados; lo que se desprende es que lo solicitado corresponde a situaciones por requerimientos por trabajo, y que por el informe de gestión de control de pérdidas se puede evidenciar que al actor se le adelantó el debido proceso conforme con el Reglamento Interno del Trabajo respecto de la terminación del contrato, situaciones que fueron informadas en debida forma al demandante respecto de las inconsistencias reportadas en la documental como jefe de sección, verificación que no resulta extraña teniendo en cuenta la naturaleza de la función desempeñada y los indicadores de control y gestión que tiene la compañía, por lo que eran situaciones normales que no permiten entrever que se estuviera frente a conductas constitutivas de acoso laboral.

Afirmó que el demandante no cumplió con la carga de la prueba de demostrar que se presentó una conducta repetida y pública o que se dieron los comportamientos señalados en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, por lo que concluyó que no había lugar a imponer sanción alguna. Respecto del reintegro por periodo de protección, manifestó que este no se configuró puesto que se hace mención de una queja presentada en diciembre de 2017 la cual fue cerrada por el

Ministerio de Trabajo, pero no obra prueba alguna que permita determinar que existió una queja posterior respecto de conductas constitutivas de acoso laboral que dieran lugar a la protección.

### **III. RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación. Cuestionó que se vea con buenos ojos los pronunciamientos del demandado y además que se condene en costas al demandante, por lo que solicita su revocatoria; que hay empleadores que se excusan en que reciben la queja verbalmente por lo que no queda ninguna prueba; que no se tuvieron en cuenta los fundamentos de la Ley 1010 de 2006, pues con una sola conducta se puede desprender la existencia del acoso laboral y en este caso se presentaron tantas que fueron demostradas con las documentales; que Jumbo no permitió que estuvieran presentes dos representantes del sindicato en la diligencia de descargos como lo señala la norma; las conductas se presentaron cuando el trabajador se encontraba en incapacidad o en compensatorio y recursos humanos supo de la comisión de los hechos; que siempre se actuó conforme con la virtualidad y con sorpresa nota que fueron recaudadas las pruebas reconocidas para Jumbo pero no las de la parte actora, pese a que presentó las excusas en su momento; que el fallo es violatorio del artículo 23 y 53 de la Constitución pues se le impuso la carga de la prueba al trabajador que es la parte débil del proceso.

Solicita se tenga en cuenta que la demanda fue presentada el 06 de septiembre de 2018 y el despido se produjo el 14 de septiembre de 2018; que nota una seria de actitudes de la justicia que están en contra del trabajador; que las testimoniales y demás sean tenidas en cuenta por el *ad quem*, dado que oportunamente presentaron las excusas de inasistencia y le precluyeron la oportunidad, por lo que considera que es causal de nulidad de lo actuado; que es tan salvaje la persecución que a la fecha no le han pagado las prestaciones sociales al trabajador y presentaron un ejecutivo en contra del trabajador por deudas adquiridas con la cooperativa de trabajo a

sabiendas que el crédito se cancelaba con creces con las prestaciones sociales y le sobraba un saldo al trabajador; y pese a que no presentaron las testimoniales, de las documentales se desprende que se produjo un acoso laboral, además con los descargos se vulneraron los derechos del trabajador; y que las actas del proceso han sido mal levantadas y redactadas (*min. 37:33, archivo "26GrabacionAudienciaArticulo80Fallo10042023"*).

#### **IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA.**

Durante el término de traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, no hubo pronunciamiento de las partes.

#### **V. SANEAMIENTO DEL PROCESO**

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo disponen los artículos 13 de la Ley 1010 de 2006 y 66A del CPTSS, procede a estudiar los aspectos planteados en el recurso de apelación.

#### **VI. PROBLEMA JURÍDICO**

Le corresponde a la Sala determinar si se configuraron las conductas de acoso laboral que se refieren, en los términos que define la Ley 1010 de 2006, conforme los requisitos sustanciales previstos en la ley y jurisprudencia para ello.

#### **VII. CONSIDERACIONES**

En el presente asunto no hay controversia de que: **i) EDWIN FERNEY MAYORGA LEON** se vinculó mediante un contrato de trabajo a término indefinido con **CENCOSUD COLOMBIA S.A.** desde el 03 de abril de 2012 hasta el 14 de septiembre de 2018, fecha en la cual el empleador dio por terminado el contrato de forma unilateral, aduciendo justa causa (*pág. 249 y 335 a 349, archivo "01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018"*); **ii)** el último cargo desempeñado por el actor fue el de *jefe de sección platos preparados*,

devengando un salario de \$1.919.100 (pág. 249, archivo “01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018”).

- **Sobre el acoso laboral.**

A fin de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, la Ley 1010 de 2006 facultó a las víctimas de acoso laboral a poner en conocimiento del Juez del Trabajo la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral para que se apliquen las medidas sancionatorias que establece la misma disposición normativa.

En el artículo 2 de la citada Ley, define el acoso laboral como *toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.* Conductas que pueden materializarse a través del maltrato, persecución, discriminación, inequidad, desprotección y entorpecimiento laboral, cuyos comportamientos fueron descritos en el artículo 7° *ibidem*. No obstante, la misma norma consagra algunas acciones que no son constitutivos de acoso laboral, sino que corresponden a las exigencias u órdenes que puede impartir el empleador en virtud del contrato de trabajo.

Y en el artículo 11 de la citada disposición, consagra una protección especial a favor de la víctima por acoso laboral, consistente en la ineficacia del despido realizado como represalia por las quejas o denuncias que sobre el particular se hayan presentado, *siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.*

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que en la ley de acoso laboral **i)** existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los

procedimientos contemplados en la Ley 1010 de 2006; **ii)** la presunción consiste en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la petición o la queja esta se entiende tuvo lugar con ocasión del acoso; **iii)** en los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia presentada por el trabajador; **iv)** la conducta objeto de denuncia debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, lo cual exige de la autoridad administrativa o judicial competente su verificación; **v)** no es necesario la imposición de sanciones para gozar de dicha garantía, pues se le brinda a quienes también hagan uso de los procedimientos preventivos; **vi)** es imperativo que la autoridad administrativa o judicial encuentre acreditada o verificada la conducta de acoso.

No obstante, dice la Corte, teniendo en cuenta la definición, conductas y la garantía contemplada en el numeral 1.º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que, si bien esta última norma establece una presunción legal, necesariamente debe en estos casos acreditarse la conducta realizada a efectos de dar aplicación a las prerrogativas que se contemplan por retaliación (SL17063-2017, SL058-2021, SL4313-2021).

### **CASO CONCRETO**

En este asunto no hay discusión de que **EDWIN FERNEY MAYORGA LEON** estuvo vinculado como trabajador de **CENCONSUD COLOMBIA S.A.**, tampoco el cargo desempeñado y el salario devengado. El debate radica en que la parte actora considera que sí se presentaron actos constitutivos de acoso laboral, conforme con los argumentos expuestos en la alzada.

Al efecto, se resalta que **EDWIN FERNEY MAYORGA LEON** refiere en su demanda que el acoso laboral se presentó por actitudes hostiles, malos tratos, comportamiento ultrajantes y desobligantes y persecución laboral de sus jefes inmediatos, siendo carga de la prueba

de la parte que invoca la acción especial acreditar el cumplimiento de los presupuestos para la prosperidad de la pretensión.

Por eso, una vez revisada toda la documental aportada por la parte actora y la recaudada en el juicio, la Sala confirmará la decisión de primera instancia pues no se presentaron conductas persistentes y demostrables del presunto acoso laboral, en la forma alegada por el recurrente.

Para dar respuesta a cada uno de los argumentos elevados en la alzada, sea lo primero resaltar que de ninguno de los medios de persuasión aportados con la demanda se puede inferir la comisión de infracciones tendientes a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral o desmotivación al trabajador, menos aún a entorpecer sus labores o a poner en riesgo su integridad y seguridad, pues al revisarlos se destaca lo siguiente:

- a.** Acta de descargos rendida por el demandante el 31 de agosto de 2018 por incumplimiento del procedimiento de inventarios y falta de justificación de ausencias, sin que en el trámite haya mencionado si quiera de forma sumaria las conductas constitutivas de acoso, de ella se desprende las inconformidades de trabajador respecto de los informes de inventarios pero no las actuaciones irregulares adelantadas por sus jefes inmediatos que se mencionan en la demanda (*pág. 20 a 28, archivo "01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018"*).
- b.** Fotografía de una conversación realizada vía chat (*pág. 30, archivo "01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018"*), sin que se puede establecer claramente el remitente, destinatario, forma en que se obtuvo y demás aspectos necesarios para darle validez probatoria, es decir, no se puede presumir su autenticidad en los términos del artículo 244 del CGP. En todo caso, de este documento se desprende que el demandante estaba en vacaciones y fue requerido para que justificara el último inventario, pero no se deduce ningún comportamiento sugestivo de acoso laboral.

- c.** Recordatorios de citas médicas programadas (pág. 31 y 32, archivo “01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018”).
- d.** Horarios mandos mes de mayo de 2018 (pág. 33, archivo “01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018”).
- e.** Investigación del 31 de mayo de 2018 sobre inventarios *platos preparados* tienda Jumbo Calle 80 (se aportó de forma incompleta) (pág. 34 a 40, archivo “01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018”), que da cuenta que el actor presuntamente ingresó información no real en el inventario.
- f.** Acta del Ministerio de Trabajo del 26 de febrero de 2018, con ocasión de una querrela administrativa radicada por el demandante el 28 de noviembre de 2017, por presunto acoso laboral, la cual fue archivada en la misma fecha dado que el trabajador no había radicado queja formal ante el comité de convivencia de la empresa demandada (pág. 41 y 42, archivo “01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018”).
- g.** Acta de descargos del 07 de marzo de 2017 rendida por el demandante por el presunto incumplimiento de sus funciones (pág. 51 a 55, archivo “01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018”).
- h.** Acta de descargos del 05 de junio de 2017 realizada a **EDWIN FERNEY MAYORGA LEON** por presentar ausencias no justificadas los días 14,15, 17, 23 y 24 de mayo de 2017, donde el actor reconoce que ya había sido suspendido 4 días por un “*inventario que salió mal*” y una suspensión de 3 días “*por una mercancía que no se sacó a tiempo*”, igualmente acepta que los días 14, 15 y 17 de mayo no fue a trabajar porque no tenía con quien dejar a los hijos y por un trámite del cambio de colegio, y que el 23 de mayo de 2017 estaba en exámenes médicos, y aceptó la comisión de la falta. Además, solicitó convocar al comité de convivencia laboral por cuanto “*desde el ingreso del señor Luis Casallas tengo persecución laboral*” (pág. 43 a 47, archivo “01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018”).

- i.** Solicitud de nulidad sanción disciplinaria del 23 de octubre de 2017, relacionada con la suspensión de dos días, invocando violación a la garantía de inmediatez laboral y calificación provisional de la conducta (*pág. 84 a 87, archivo "01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018"*).
- j.** Acta de descargos del 28 de noviembre de 2017 rendida por el demandante con ocasión de una investigación de control de pérdidas llevaba a cabo el 3 al 10 de noviembre de 2017, donde entregó las respectivas justificaciones y mencionó que había solicitado la intervención del comité de convivencia y que no fue posible realizarlo, que es víctima de acoso laboral y que va poner en conocimiento la situación de acoso y persecución laboral al Ministerio de Trabajo (*pág. 47 a 50, archivo "01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018"*).
- k.** Recurso de reposición y en subsidio de apelación contra una sanción disciplinaria impuesta y notificada el 11 de diciembre de 2017, radicado el 27 de diciembre siguiente, donde menciona la presunta violación al debido proceso en la diligencia de descargos por no haber sido acompañado por dos miembros del sindicato, documento que fue remitido con copia al Ministerio de Trabajo para que hiciera parte de la querrela por acoso laboral (*pág. 56 a 59, 70 a 73 y 84, archivo "01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018"*).
- l.** Reporte de justificación diferencia de inventarios y correos electrónicos relacionados con el mismo trámite (*pág. 60 a 69 y 74 a 83, archivo "01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018"*).
- m.** Historia clínica de FAMISANAR EPS que da cuenta de los antecedentes médicos del demandante desde el 12 de mayo de 2016 hasta el 02 de noviembre de 2017, los diagnósticos tratados y las incapacidades que le fueron otorgadas (*pág. 88 a 94, archivo "01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018"*).

Del análisis del conjunto de estas pruebas, junto con las demás que reposan en el expediente, la Sala no evidencia, ni siquiera de forma presuntiva, las conductas aducidas por el actor como constitutivas de acoso laboral. Y ello es así, porque de la información que reposa en

estos medios de persuasión claramente se desprende que al demandante se le emitieron ordenes, directrices, se le modificaron y programaron actividades en el marco de la relación laboral, se le hicieron requerimientos, llamados a descargos para que dieran cuenta del cumplimiento de sus funciones y de las ausencias injustificadas, incluso se aplicaron sanciones disciplinarias, lo que es indicativo que estas fueron realizadas en virtud del poder subordinante que tenía el empleador o sus representantes. Tampoco son demostrativas de la existencia de actos agresivos, expresiones injuriosas, comentarios hostiles o humillantes de descalificación profesional, burlas, tratos discriminatorios respecto a los demás compañeros de trabajo, imposiciones extrañas a su obligación laboral y exigencia de laborar en horarios excesivos, lo que descarta que los requerimientos realizados del empleador constituyan conductas calificadas como de acoso laboral, en los términos consignados en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006.

Igualmente, las observaciones que realizó el demandante respecto de traslados, la inconformidad por la forma en que se llevaron a cabo las diligencias de descargos por la presunta violación al debido proceso en su trámite, las respectivas sanciones disciplinarias y al pago o no de la liquidación final del contrato de trabajo son sin duda temas relacionados con la ejecución del contrato de trabajo y sus consecuencias, diferencias que no son posibles de ventilarlas a través del presente mecanismo especial cuando no se demuestra que con ellas se presentó un entorpecimiento a la labor, actos discriminatorios o maltrato laboral, situación que no se acreditó en este juicio.

Y si bien **EDWIN FERNEY MAYORGA LEON** en los descargos realizados el 05 de junio de 2017 y 28 de noviembre de 2017, solicitó la intervención del comité de convivencia por una presunta persecución laboral, ese solo hecho no demuestra que estas conductas se cometieron ni le garantiza la protección establecida en la normatividad vigente. Dicha situación obligaba al empleador a cumplir el trámite señalado en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, estudiar las cuestiones planteadas y, de ser el caso, aplicar las medidas

preventivas o correctivas de las conductas de acoso laboral. Pese a ello, ese incumplimiento no es objeto de sanción por parte del Juez del Trabajo, sino que su investigación y sanción, de ser el caso, es un asunto que le compete adelantar a la autoridad administrativa - Ministerio del Trabajo. En este caso, el demandante radicó querrela ante el Ministerio de Trabajo el 28 de noviembre de 2017 pero la misma fue archivada el 26 de febrero de 2018, sin ninguna consecuencia para las partes (pág. 41 y 42, archivo “01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018”).

Por eso, ante la no demostración de las conductas constitutivas de acoso laboral, resulta inane analizar si en el reglamento interno de trabajo se estableció el mecanismo para la atención de este tipo de quejas, las personas encargadas de su atención, los canales de comunicación dispuestos para ese fin y si el demandante hizo uso correctamente esos protocolos. Con todo, la carga de la prueba en este tipo de asuntos le corresponde al trabajador en virtud de lo señalado en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, en concordancia con el artículo 167 del CGP, lo que descarta los planteamientos elevados en la alzada.

Ahora, después del archivo del trámite querrelable presentado ante el Ministerio del Trabajo, 26 de febrero de 2018, **EDWIN FERNEY MAYORGA LEON** no acreditó que haya radicado o presentado petición, queja o denuncia de acoso laboral ante **CENCOSUD** o ante el Ministerio de Trabajo. Tan solo una semana después de la diligencia de descargos adelantada el 31 de agosto de 2018, el actor presentó esta acción ante la Oficina Judicial el 06 de septiembre de 2018 (pág. 95, archivo “01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018”), de lo que se deduce que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, 14 de septiembre de 2018 (pág. 335 a 349, archivo “01ExpedienteFísicoDigitalizado17092018”), el empleador no tenía conocimiento de su instauración.

Por tanto, no existe ninguna relación de causalidad entre la existencia de presuntas conductas de acoso laboral y la finalización del vínculo contractual, que derivara en la protección establecida en el numeral 1° del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006; tampoco se demostró que la terminación del contrato de trabajo fuera consecuencia o retaliación por la queja presentada por el actor ante el Ministerio de Trabajo en el año 2017. Por eso, para la Sala resulta claro que dicha terminación obedeció a la configuración de una causa objetiva prevista por el legislador, artículo 61, literal h, del CST, tal y como lo manifestaron las personas naturales demandadas, quienes en el interrogatorio fueron coincidentes en afirmar que este evento sucedió con ocasión de un trámite irregular de inventarios adelantado por el trabajador y las continuas inasistencias no justificadas (*min. 49:55, archivo "23GrabacionAudienciaTerminaAlegatos..."*).

Por otra parte, y frente a la inconformidad respecto del trámite de la presente acción, resulta oportuno mencionar que las etapas del procedimiento laboral son preclusivas por lo que si las partes no las impugnan oportunamente las mismas gozan en principio de inalterabilidad y firmeza. En este asunto, el apoderado actor se duele que, por culpa del juzgado de instancia al no realizar las diligencias de forma presencial, se le privó de la posibilidad de ejercer su derecho de defensa al no permitirle recaudar la prueba testimonial.

Al respecto, se debe precisar que el Decreto Legislativo 806 de 2020, hoy adoptado como legislación permanente en virtud de la Ley 2213 de 2022, privilegia el uso de los medios tecnológicos para todas las actuaciones, audiencias y diligencias, evitando exigir y cumplir formalidades presenciales o similares, que no sean estrictamente necesarias, aspecto que cumplió cabalmente el *a quo* al comunicar a las partes que las audiencias se adelantarían de forma virtual, así lo hizo saber desde la providencia del 03 de agosto de 2021 (*archivo "04AutoProgramaAudiencia03082021"*). Igualmente, se le garantizó a la parte actora el acceso al expediente digital, a través del envío del enlace (*archivo "10RemisionLinkExpedienteAudiencia22112021"*) e

incluso autorizó al apoderado judicial para que de forma presencial “pueda acceder al contenido del expediente físico y tomar copia de lo que considere pertinente”, el 18 de noviembre de 2021 a las 11:00 de la mañana (archivo “09AutoNiegaRecursoProgramaAudiencia12112021”), sin que la parte interesada haya asistido, constancia que así quedó plasmada en audiencia del 26 de noviembre de 2021 donde se accedió a la suspensión de la diligencia presentada por el demandante y a su vez le fijó nueva cita para revisión del expediente físico, donde concurren las partes, según providencia del 11 de febrero de 2023 (archivo “16AutoProgramaAudiencia11022022”).

A pesar de que se le garantizó a la parte actora acceder a las piezas procesales y que se accedió a diferentes solicitudes de aplazamiento, no acudió a la diligencia realizada el 03 de marzo de 2023, oportunidad en la cual se declaró precluida la oportunidad de practicar la prueba testimonial que se decretó a su favor (*min. 32:32, archivo “3GrabacionAudienciaTerminaAlegatos03032023”*). Es decir, en este asunto, la no práctica de pruebas no es imputable a la administración de justicia, sino únicamente al desinterés de la parte afectada, quien antes de dictarse la respectiva sentencia, en audiencia del 10 de abril de 2023, no presentó ninguna inconformidad, por lo que cualquier acto irregular quedo saneado (artículo 136 del CGP).

Por tal razón, no es posible en segunda instancia adelantar el recaudo de la prueba testimonial, como lo solicita la parte demandante, puesto que no se cumplen los presupuestos del artículo 83 del CPTSS.

Siendo ello así, las pruebas aportadas son insuficientes para demostrar que contra **EDWIN FERNEY MAYORGA LEON** se cometieron conductas arbitrarias, se le impuso una excesiva carga de trabajo, se le obstaculizó el cumplimiento de la labor o se puso en riesgo su integridad y seguridad y en general que contra él se

cometieron conductas de acoso laboral, lo que descarta los planteamientos de la alzada.

Además, se reitera, no se demostraron cuáles fueron los comentarios ofensivos que hicieron **OLGA LUCÍA REY GUTIÉRREZ** **EFRAIN SHAKER ARIAS** y **NANCY RUIZ TRASLAVIÑA** contra el accionante, que pudieran calificarse como de acoso laboral, pues no hay ningún medio probatorio que den fe de su existencia.

Por lo anterior, para la Sala los eventos ocurridos al demandante no constituyen acoso laboral, en los términos del artículo 8° de la Ley 1010 de 2006, razón suficiente para confirmar la sentencia de primera instancia.

Y frente a la inconformidad del apoderado demandante por la imposición de costas en el trámite de primera instancia, para la Sala no le asiste razón, por cuanto el artículo 365 del CGP, aplicable al procedimiento laboral en virtud del artículo 145 del CPTSS, establece que la parte vencida en el proceso será condenada en costas procesales, tal y como ocurre en el presente asunto donde no prosperó la teoría del caso planteada en la demanda, siendo una consecuencia procesal de la acción promovida (CSJ SL4959-2016, SL1942-2021 y SL4205-2022). En todo caso, se advierte que el monto reconocido solo puede ser controvertible en la etapa regulada en el numeral 5° del artículo 366 del CGP.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

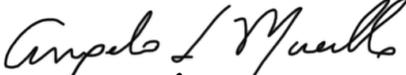
### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en segunda instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado.**

  
**ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN**  
**Magistrada.**

  
**CARMEN CECILIA CORTES SÁNCHEZ**  
**Magistrada.**