



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el once (11) de septiembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2022-00123-01 P.T. No. 20545 - 20.557

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE ROSWAL NAVAS NAVAS

DEMANDADO: PAUSTERIZADORA LA MEJOR S.A.

FECHA PROVIDENCIA: CINCO (5) DE SEPTIEMBRE DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** íntegramente el auto dictado en audiencia del 25 de mayo de 2023 y la sentencia del 26 de mayo de 2023 proferidas por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas previamente. **SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia a la parte demandante al no prosperar su apelación de auto y de sentencia; fijar como agencias en derecho en total la suma de \$500.000 a favor de los demandados.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy once (11) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy trece (13) de septiembre de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER
SALA DE DECISIÓN LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA

Cinco (05) de Septiembre de Dos Mil Veintitrés (2023)

PROCESO:	ESPECIAL DE ACOSO LABORAL
RADICADO ÚNICO:	54-001-31-05-004-2022-00123-01
RADICADO INTERNO:	20.545 – 20.557
DEMANDANTE:	ROSWAL NAVAS NAVAS
DEMANDADO:	PASTEURIZADORA LA MEJOR S.A. y MARTÍN ALFONSO MARTÍNEZ

MAGISTRADA PONENTE:
NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES

Procede la Sala, dentro del proceso sancionatorio especial por acoso laboral promovido por ROSWAL NAVAS NAVAS contra PASTEURIZADORA LA MEJOR S.A. y MARTÍN ALFONSO MARTÍNEZ, Radicado bajo el No. 54-001-31-05-003-2015-00535-01, y Radicación interna N° 20.533 de este Tribunal Superior, para conocer de los recursos de apelación interpuestos por la parte demandada, contra el auto dictado en audiencia del 25 de mayo de 2023 que resolvió la solicitud de nulidad procesal, y de ser procedente, por economía procesal, el recurso de apelación interpuesto por la misma parte contra la Sentencia del 26 de mayo de 2023, decisiones proferidas por el juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta.

1. ANTECEDENTES

El señor ROSWAL NAVAS NAVAS, mediante apoderado judicial, interpuso demanda ordinaria laboral contra la empresa PASTEURIZADORA LA MEJOR S.A., para que se declare la existencia de acoso laboral ejercido por el empleador y se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa, conforme el numeral 2 del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, por haber dado lugar a la renuncia forzada del cargo ejercido desde mayo de 1989 al 12 de mayo de 2021, por \$166.383.333; que se condene al reconocimiento de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. por las prestaciones dejadas de pagar desde el 13 de mayo de 2021 y hasta que se verifique el pago total, que se ordene la indexación de las condenas a imponer y todas aquellas prestaciones extra y ultra petita que se identifiquen.

Como fundamento fáctico refiere lo siguiente:

- Que el señor ROSWAL NAVAS y la empresa PASTEURIZADORA LA MEJOR S.A. se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido desde mayo de 1989 y para el año 2021 recibía como salario básico \$1.229.590 más comisiones por ventas (\$4.696.224) que le eran pagadas de manera periódica, continua e ininterrumpida.

- Que ha sido víctima de acoso laboral por parte de la empresa, lo cual afirma se puede evidenciar en los comentarios despectivos descalificando su profesionalismo en el desarrollo de sus funciones frente a la junta directiva

de ventas, como se deriva de las grabaciones del comité de ventas y junta directiva de junio de 2020; igualmente, se le envió a vacaciones dos veces seguidas sin llegar a previo acuerdo, como exige la norma y el reglamento interno acorde a los dos oficios enviados el 19 de febrero y 8 de marzo de 2021. Advirtiéndole que el artículo 28 del reglamento indica que para gozar de las vacaciones se tiene que dar a conocer su fecha con 15 días de anticipación, lo que no ocurrió pues sin previo aviso ni diálogo, arbitrariamente se le concedieron.

- Que el 5 de abril de 2021, cuando retornó de las vacaciones forzadas, se remitió oficio por parte del departamento de talento humano para que se fuera de traslado a la Ciudad de Bucaramanga, sin especificar las labores a desarrollar, término o salario y por eso fue objetado por escrito. Ese mismo día recibe correo electrónico de gestión humana, informando que en la tarde se desarrollaría audiencia de conciliación en la sala de reuniones por el acoso laboral manifestado, sin darle tiempo de antelación para que pueda organizarse.

- Que ese mismo día el comité de convivencia manifestó por escrito que cerraba el caso por su no comparecencia, ya que se encontraba recibiendo las instrucciones para el traslado a la ciudad de Bucaramanga a donde debía viajar al día siguiente, lo que generó angustia y desestabilización emocional; explicando que su cargo es el de DIRECTOR NACIONAL DE VENTAS, tomando todas las decisiones para la venta y distribución de los productos lácteos en las sucursales del país, no entendiendo porqué enviarlo a otra ciudad para una labor no especificada y separado de su puesto de trabajo y núcleo familiar. Resaltando que incluso llegó a recibir órdenes de subordinados.

- Resalta, que solicitó reprogramar la audiencia ante el comité de convivencia laboral, pero el 9 de abril le comunicaron que no porque la misma estaba archivada; pese a que el artículo 62 del reglamento indica los mecanismos para la prevención de acoso laboral y procedimiento interno para la solución de conflictos por conductas constitutivas de acoso, que los socios y gerentes han venido incumpliendo, así como algunas funciones del comité como la de escuchar a las partes, adelantar las reuniones necesarias, sin limitarlas a una sola.

- Que el 8 de abril de 2021, el departamento de gestión humana le comunica que está citado a descargos para el 9 de abril, por haber incumplido el artículo 52 del reglamento, ante la situación de que el contratista Arquímedes Archila estuvo vinculado a la empresa hasta el 28 de agosto de 2020 y se detectó que el día 24 de febrero de 2021 le seguían emitiendo facturas, habiendo transcurrido 28 días hábiles desde que se detectó lo que muestra un interés por aburrir, estorbar, perseguir y acosarlo; pero el 9 de abril le comunican que la audiencia será reprogramada, generando zozobra e incertidumbre en el actor.

- Que adicionalmente se modificó y desmejoró su ingreso mensual, pues el pago por comisiones se estableció en un valor fijo de \$2.174.148 en lugar de \$4.696.224 pese a que el salario básico se incrementó de \$1.229.590 a \$3.795.271, lo que le afecta pues las ganancias por comisiones generaban un valor más alto al fijado por la empresa al cambiar su modalidad.

- Que las órdenes emitidas por su parte al equipo de trabajo no eran cumplidas, porque existían contraórdenes del señor Martín Martínez, ordenando a las mismas personas hacer otras funciones diferentes a las dadas.

- Que le fueron cancelados sus contratos de distribución, informándole que no es dable prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleados ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia del contrato; lo que le sorprende, pues no estaba prestando servicios a otros empleados, sino a la misma empresa, que consigue clientes para la pasteurizadora y aumentar así su productividad, siendo autorizado por la misma empleadora para la distribución de sus productos lácteos, siendo arbitrario, unilateral e injusta su cancelación sin pago indemnizatorio, pero sí tomando sus clientes más importantes.

- Que el 13 de abril de 2021 presentó la denuncia por acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo y el 13 de mayo de ese año, la renuncia forzada ya que no soportaba la tensa situación de su ámbito laboral donde se discriminan los 27 hechos constitutivos de acoso laboral; por lo que, ante su renuncia se archivó el caso del Ministerio, sin que desde la renuncia, se le reconociera la indemnización por despido injusto y ante ello se causa la indemnización moratoria. Señala que se encuentra pasando un difícil estado emocional, acudiendo a psicólogo por ansiedad y angustia, insomnio y desmotivación.

La demandada PASTEURIZADORA LA MEJOR S.A., contestó en su oportunidad legal lo siguiente:

- A los hechos refiere que el contrato de trabajo inició el 1 de julio de 1996; luego el 12 de agosto de 2005 se le notifica que la junta directiva y la gerencia han decidido trasladarlo al cargo de DIRECTOR DE VENTAS, con una asignación salarial de \$716.000 básico mensual, más una comisión de 0.125% sobre ventas totales, que para el 15 de mayo de 2021 promediaban un salario de \$7.310.121. Que la empresa actúa a través de su representante y conforme a derecho, no mencionando la persona natural de quien proviene el acoso.

- Sobre las vacaciones, señala que conforme al literal a del artículo 28 del reglamento, de forma oficiosa le autoriza al demandante como trabajador de confianza y manejo el disfrute de tres (3) días pendientes de vacaciones periodo 26/05/17 al 25/05/18 y el periodo completo del 26/05/18 al 25/05/19 para disfrutarlos a partir del 22 de febrero de 2021 al 13 de marzo de 2021, según OFICIO 025-2021 del 19 de febrero de 2021 y le autoriza posteriormente disfrute del periodo de vacaciones del 01/07/2019 al 30/06/2020, para disfrutar del 15 de marzo de 2021 al 03 de abril de 2021, según OFICIO 032-2021 del 08 de marzo de 2021, lo que daba cumplimiento al descanso remunerado del trabajador y no vislumbra que autorizar varios períodos fuera constitutivo de acoso, pues no existe obligación de que su concesión sea concertado o acordado.

- Respecto del traslado, indica que el 5 de abril de 2021 se comunicó al actor salida en misión para la agencia de Bucaramanga, informándole que el día siguiente debía viajar para realizar una revisión y análisis del funcionamiento por la situación crítica en ventas, cartera y otras situaciones administrativas que requerían medidas urgentes; lo que comprendía sus funciones, dado que la junta requería implementar estrategias de ventas que garantizaran los resultados esperados y así se le explicó en oficio del 21 de abril dando respuesta a sus solicitudes, lo que no constituye acoso laboral, inclusive la empresa le pagó los viáticos y su salario promedio, indicando que lo pretendido con esa remisión era tener información de primera mano y de confianza para la revisión de esa agencia.

- Sobre el trámite de la convivencia laboral, afirma que el actor el 1 de febrero de 2021 informó a la directora de gestión humana sobre la existencia

de comportamientos constitutivos de acoso laboral provenientes del señor MARTÍN MARTÍNEZ VALERO, por lo que se convoca a reunión del Comité el 5 de abril de 2021, para dar cumplimiento a la normativa; pero se levantó el acta dejando constancia que no se presentó, siendo contactado telefónicamente e informando que no se presentaría; aclarando que el señor MARTÍNEZ para la fecha alegada no era trabajador de la empresa, ni compañero de trabajo del actor o ejercía alguna subordinación que diera lugar al supuesto acoso, por eso señala que el archivo de la queja se da por dicha situación ya que no se puede endilgar acoso laboral de una persona natural.

- Referente a la citación a descargos por hechos identificados el 24 de febrero, advierte que no se le notificó antes porque estaba en su período de vacaciones, por lo que se realizó una vez reintegrado a sus funciones y refiere que esa decisión es de la Directora de Gestión Humana, antes de la designación como gerente encargado de MARTÍN MARTÍNEZ ante la renuncia del señor NELSON CASTILLO, por lo que no entiende las acusaciones realizadas. Advirtiendo que antes del 27 de abril de 2021, el señor MARTÍNEZ no tenía vínculos laborales para afirmar que hubo acoso.

- En cuanto a la desmejora salarial, advierte que no hubo pues la asignación salarial fue un básico mensual, más una comisión de 0.125% sobre ventas totales. Según liquidación final de prestaciones sociales con fecha de corte 12 de mayo de 2021 el salario promedio del demandante fue la suma de \$7.310.121, de manera que su salario ha sido variable y el salario básico para 2021 fue de \$1.229.590.

- Señala de la cancelación de los contratos de distribución, que no tiene relación al contrato de trabajo, pues en respuesta a petición producto de tutela interpuesta por el actor, se le informa que se cancelaron en razón a la prohibición pactada en el contrato de trabajo en el numeral 2 de la cláusula 2, donde se obligó el demandante a no prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia del contrato cuyo cargo es DIRECTOR NACIONAL DE VENTAS, del cual presento renuncia voluntaria el día 13 de mayo de 2021, por lo que el **gerente anterior o de la época**, dispuso el bloqueo de los códigos que le había asignado a nombre de ROSWAL NAVAS en virtud a los contratos de distribución, y, porque dichas rutas le estaban ocasionando pérdidas a la empresa, ya que a más del descuento normal autorizado por la Junta Directiva a los contratistas, el demandante se había asignado otros descuentos del 13% y 17% para sus rutas, ocasionándole más pérdidas a la empresa; advirtiendo que se trata de una decisión del anterior gerente que no constituye acoso como se pretende, así como que no hay obligación referente a indemnizar o cancelar por clientes conseguido.

- Acepta la presentación del escrito de renuncia, pero afirma que contiene argumentos irreales, faltos a la verdad, impertinentes y superfluos, lo cual se le responde aceptando su renuncia pero no los motivos, indicando que el actor debía presentarse el 13 de mayo para dar su informe de la gestión encomendada en Bucaramanga, pero no lo hizo. Al haber terminado el contrato por renuncia, no hay lugar a indemnización alguna, desconoce los alegados problemas de salud y sin que adeude concepto alguno.

- Por lo expuesto, se opone a todas las pretensiones por carecer de fundamentos de hecho y derecho, al no haber existido acoso laboral como se enunció, advirtiendo que los hechos aducidos de 2020 y enero de 2021 son inclusive anteriores a la vinculación del señor MARTÍN MARTÍNEZ; solicitando que en caso de rechazo se imponga la multa por acusación temeraria. Propone como excepciones INEXISTENCIA DE CAUSALES PARA ACOSO LABORAL, BUENA FE DE LA EMPRESA y GENÉRICA.

Del trámite procesal, se evidencia que en audiencia del 10 de noviembre de 2022 se realizó control de legalidad para ajustar el trámite al correspondiente a la Ley 1010 de 2006 y luego en audiencia del 16 de marzo de 2023 se dispuso vincular al señor MARTÍN MARTÍNEZ VALERO, como persona natural acusada del acoso laboral y una vez notificado, contestó a la demanda así:

- Que no le constan los hechos anteriores a su vinculación con la empresa, desconociendo los detalles del contrato del actor hasta entonces, pues inició como Gerente encargado el 27 de abril de 2021 y luego como Gerente de nómina el 18 de junio de 2021; por lo que situaciones como la concesión de vacaciones, la citación del 5 de abril de 2021, la remisión a Bucaramanga o la alegada desmejora salarial son anteriores a su ingreso a la empresa y para ese momento el actor estaba en comisión especial en la ciudad de Bucaramanga.

- Respecto de los contratos de distribución, señala que la respuesta se da como consecuencia de una acción de tutela, encontrando que el contrato del actor tiene una cláusula que identifica la prohibición de prestar directa o indirectamente servicios laborales a otro empleador y trabajar por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia del contrato, debiendo sujetarse a su contrato y no puede pretender sorpresa; advirtiendo que los clientes no son del trabajador sino de la empresa.

- Expone que el actor presentó su renuncia basado en hechos que no puede acreditar, pero que el 13 de mayo debía rendir su informe de la comisión especial ante la Junta Directiva, el cual solo envió pero no sustentó o explicó a los miembros que lo requerían; por lo que se opuso a las pretensiones al no haber desplegado conductas de acoso laboral contra el demandante como se afirma, no habiendo ejercido cargo antes del 27 de abril de 2021 y no identificándose en todo caso que los hechos alegados constituyan conductas de acoso. Propone como excepciones INEXISTENCIA DE CAUSALES PARA ACOSO LABORAL, BUENA FE DE LA EMPRESA y GENÉRICA

Finalizada la etapa de alegatos de conclusión y antes de que el Juez procediera a la lectura de sentencia, el apoderado de la parte demandante interpone solicitud de nulidad procesal, fundada en las causales del numeral 5 y 6 del artículo 133 del C.G.P., referente a la falta de valoración probatoria con la advertencia realizada el día anterior respecto del sentir de coacción en la declaración del demandante ROSWALL NAVAS, al no tener en cuenta la totalidad de la intervención que declaró y frente a la limitación de tiempo en los alegatos de conclusión, omitiendo el numeral 3 del artículo 107 del C.G.P. que consagra un periodo de hasta 20 minutos y que el Juez podría extenderlo, lo que reitera el artículo 373 del C.G.P., toda vez que los siete minutos concedidos van en contravía y limitan las actuaciones del apoderado, no existiendo norma que faculte al Juez para limitar los tiempos y el corto lapso dado para su sustentación frente al dado a la parte demandada.

2. AUTO IMPUGNADO

El juez rechaza la configuración de las causales de nulidad alegadas, señalando que se invocan nulidades configuradas antes de la emisión de la sentencia, cumpliéndose los requisitos para invocarlas y se proponen las causales quinta y sexta sobre oportunidades probatorias y para alegar de conclusión.

En relación con la prueba del interrogatorio de parte del demandante, a quien se le llamó la atención porque estaba aparentemente leyendo y por eso

plantea que no se le ha dado valor probatorio a ese interrogatorio; situación que no acontece, porque el fundamento fáctico de esta inconformidad no tiene sentido, aclarando que en todo caso cuando la parte manifiesta algo en su propio beneficio, no constituye prueba y el objetivo de esta prueba es lograr la confesión de hechos adversos, no derivando utilidad de manifestar hechos favorables. De esta manera, no se omite la práctica de la prueba y por ende la causal no se suscita.

Respecto de los alegatos de conclusión, señala, que se dio esa oportunidad a ambas partes y para resolver debe aplicarse el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en cuanto tiene normativa propia aplicable, no siendo dable acudir entonces al Código General del Proceso, por lo que no procede el reclamo de 20 minutos para alegar y señala que el apoderado tuvo la oportunidad para alegar, que es lo exigido en la norma y debe aplicar su capacidad de síntesis, técnica jurídica y el parágrafo del artículo 42 permite limitar las intervenciones.

3. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, por cuanto considera que no se decidió adecuadamente y debió declararse la nulidad en los términos expuestos.

4. ALEGATOS

Dentro de la oportunidad legal concedida las partes presentaron los siguientes alegatos de conclusión:

Parte demandante: El apoderado de la parte demandante, expuso respecto del fallo que el juez de conocimiento no tuvo en cuenta las pruebas documentales que incorporó y la narración de los hechos específicamente situados de febrero a mayo de 2021; señala que no se valoró que la notificación de las vacaciones no se dio con 15 días de aviso conforme el 186 del C.S.T., desconociendo que durante esos 4 meses se presentaron comportamientos de acoso que podían corroborarse en los documentos, correos electrónicos, nóminas y comunicaciones internas, en las cuáles inclusive se excedió la facultad de *ius variandi*, al imponer traslado y modificación de condiciones laborales afectando al trabajador, su situación familiar y sus condiciones salariales. Advierte que el actor agotó todos los medios necesarios a fin de solicitar las grabaciones mediante las cual se realizaron actividades de acoso laboral en contra del señor Navas en una junta directiva, pero no se obtuvieron y se negó la aportación de audios que se demostró existían. Considera un indicio en contra que la demandada mantuviera su negativa en aceptar que el señor MARTÍN MARTÍNEZ estuviera vinculado con la empresa, quedando evidenciado que tenía injerencia en la junta directiva y un porcentaje de participación.

Refiere que la norma dispone la práctica personal de las pruebas, pero la inmediación no es un sistema en el que se pueda determinar la incursión de falsedad o manipulación de la información suministrada después de mirar las caras y los gestos del interrogado, ni nada por el estilo, porque además los jueces no tienen una metodología para investigar estas actitudes dentro de un interrogatorio, por lo que considera que el Juez debió dejar que se terminara la declaración y luego valorar la prueba, en lugar de advertir que lo dicho no se tendría en cuenta, incurriendo en defecto material y resalta que en varias oportunidades el Juez hizo afirmaciones subjetivas que sobraban o no eran procedentes. Inclusive resaltando que en el proceso laboral como especial, prevalecía sobre las normas del Código General del Proceso.

Finalmente, reclama que hubo imposición excesiva de las costas procesales, pese a que la defensa ejercida permitió demostrar la configuración de los actos de acoso y se desconoce el principio de *in dubio pro operario*.

5. CONSIDERACIONES

Teniendo en cuenta los antecedentes, es preciso indicar que el auto interlocutorio apelado es susceptible de este recurso, según lo dispuesto en el numeral 6° del artículo 65 del C.P.T. y de la S.S., modificado por el artículo 29 de la Ley 712 de 2001, que señala, es apelable el auto “(...) *que decida sobre nulidades procesales*”.

Así las cosas, el eje central del litigio radica en determinar si erró el juez a quo al rechazar de la solicitud de nulidad invocada por el demandante, señalando, que se no se tuvo en cuenta la totalidad de la declaración del actor en su interrogatorio de parte y se le limitó el tiempo para alegar de conclusión; lo que rechaza el juez a quo afirmando, que se practicó el interrogatorio y su valoración procede en la sentencia, así como se concedió el término para alegar y la norma especial permite limitar el tiempo, por lo que no se configuraron la causal de nulidad alegada.

Es importante tener en cuenta que las causales de nulidad previstas en materia procesal fueron instituidas por el legislador para corregir las irregularidades ocurridas dentro del proceso a fin de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa de las partes, las cuales adquieren el carácter de taxativas en la medida que no es posible declarar como nulidad cualquier anomalía que no esté prevista en la ley, concretamente en el artículo 133 del C.G.P.

Dentro de los requisitos estatuidos por el legislador para alegar la nulidad se consagra en el artículo 135 del C.P.C. que la parte que la alega deberá tener legitimación para proponerla, expresar la causal invocada y los hechos en que se fundamenta, así como aportar o solicitar las pruebas que pretenda hacer valer, aspectos que junto a los demás requisitos consagrados en las disposiciones normativas relativas a las nulidades procesales debe analizar el juez al momento de presentarse la correspondiente solicitud de nulidad.

Observa la Sala que, el demandante invoca dos causales de nulidad: “5. Cuando se omiten **las oportunidades para solicitar, decretar o practicar pruebas**, o cuando **se omite la práctica de una prueba** que de acuerdo con la ley sea **obligatoria**” y “6. Cuando se omita la oportunidad **para alegar de conclusión** o para sustentar un recurso o descorrer su traslado”; respecto de las cuáles se procede a verificar su ocurrencia en los términos planteados.

Sobre la causal del numeral quinto, esta busca garantizar de manera específica que cada una de las partes tenga su oportunidad para la solicitud de pruebas y que el juez en la etapa procedimental respectiva, decrete aquellas que considera pertinentes, útiles y conducentes para resolver el litigio, procediendo a decretar la incorporación de las aportadas y a practicar las solicitadas.

En el presente caso el demandante considera que el juez incurrió en esta causal de nulidad por manifestar durante la práctica del interrogatorio de parte al demandante, que se abstendría de valorar sus manifestaciones por considerar que estaba leyendo; al revisar la situación ocurrida, se destaca que el juez decretó la práctica del interrogatorio a la parte demandante por solicitud de la pasiva, y procedió a su desarrollo en la audiencia del 9 de mayo de 2023, concediendo al apoderado de las demandadas el turno para ejecutar las 20 preguntas correspondientes y durante la tercera pregunta, el actor se

encontraba haciendo una extensa narración de las circunstancias que consideraba constitutivas de acoso y se presenta la siguiente situación:

“(Inicia Minuto 37.20) Roswall Navas: Le dijo a la Junta que yo presentaba mal los informes, que no presentaba los valores que era.

Juez: Usted está leyendo amigo, le invalidamos todo lo que está diciendo.

Roswall Navas: No, estoy buscando los soportes.

Juez: Le invalidamos todo lo que está diciendo porque está leyendo. Ha estado leyendo todo el tiempo

Roswall Navas: Estaba buscando los correos para podérselos mostrar, señor Juez (Levanta y muestra el teléfono a la cámara.

Juez: No señor, eso no es así.

Roswall Navas: No sabía.

Juez: Se invalida lo que está diciendo. Se le dijo, estamos en audiencia y si usted va a leer algo debe decirme a mí y pedir permiso.

Roswall Navas: Que pena.

Juez: Bueno, siga hablando. En materia de correos, para eso están las pruebas tuvo que haberlas presentado, entonces no se afane por eso. Usted si hablo de un acoso, debe presentar el hecho del acoso y la prueba. Que más nos va a decir. (Finaliza minuto 38:48)”

Finalizada esta interacción, el demandante siguió rindiendo su interrogatorio de parte y el demandado agotó 19 de sus 20 preguntas y se extendió por casi 40 minutos más, durando la práctica de esa prueba un total de una hora y cinco minutos. Igualmente, se destaca que el apoderado del actor no intervino durante esa situación para reclamar la existencia de una irregularidad de manera inmediata.

Del anterior recuento se destaca que no se configuró en manera alguna la causal de nulidad invocada, en la medida que la prueba del interrogatorio de parte que se estaba practicando fue agotada en su totalidad acorde a la solicitud que realizara oportunamente la parte demandada. El inconveniente resaltado por el actor, se identifica como un llamado de atención por parte del juez a lo que consideró una actuación indebida del declarante, al evidenciar que buscaba información para contestar una pregunta sin haber solicitado autorización.

Al respecto, el artículo 203 del C.G.P. reglamenta la práctica del interrogatorio de parte y señala que el interrogado debe acudir a la audiencia debidamente informado sobre los hechos materia del proceso, contestando a las preguntas asertivas negando o afirmando el hecho y luego adicionar las explicaciones necesarias, y si la pregunta es abierta debe responder concretamente y sin evasivas, caso en el cual podrá ser amonestado por el Juez. La norma solo autoriza a la parte a *“hacer dibujos, gráficas o representaciones con el fin de ilustrar su testimonio; estos serán agregados al expediente y serán apreciados como parte integrante del interrogatorio y no como documentos. Así mismo, durante la declaración el interrogado podrá reconocer documentos que obren en el expediente”*. De manera que asiste razón al *a quo* cuando amonesta al demandante para que se abstenga de leer documentos sin autorización y advertirle que no es la oportunidad para incorporar pruebas que no obren al plenario.

Frente a la manifestación de que se abstendrá de valorar todo lo dicho, se trata de una advertencia frente a las manifestaciones que el juez *a quo* considere fueron producto de la revisión de documentos no autorizado, pero cuyas consecuencias solo podrían advertirse realmente en la sentencia donde el juez expondrá su valoración razonada de las pruebas practicadas y para lo cual, se recuerda que el artículo 61 del C.P.T.Y.S.S. consagra que *“El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes”*.

Por ende, dicha advertencia del juez no configura ninguna irregularidad procesal, en la medida que se derivada de las facultades legales consagradas y como la prueba fue practicada en su integridad, no se encuadra la actuación alegada en la causal de nulidad propuesta.

Procediendo con la otra causal, su objetivo es garantizar las oportunidades procesales que la norma consagra para que las partes expongan sus alegatos de conclusión, sustentación de un recurso o descorrer el traslado de los mismos; en este caso, al llegar a la etapa de alegatos de conclusión, (Archivo 034 – Minuto 45:40 en adelante), se evidencia que el juez concede cinco minutos a cada parte y el apoderado del demandante le solicita que sean diez minutos, a lo que el juez responde que vale todo lo ya escrito y que debe ser puntual, tras lo que el demandante solicita excusas si se excede y el juez señala que no necesita transcripciones de jurisprudencia, sino razones concretas, y entonces concede siete minutos.

La parte demandante reclama la configuración de la causal de nulidad por no concederle los 20 minutos máximos que consagra el numeral tercero del artículo 107 y el artículo 307 del C.G.P.; para efectos de resolver el presente, es fundamental establecer entonces si la aplicación de estas normas del Código General del Proceso es posible en el ordenamiento jurídico laboral por analogía y si su desconocimiento deriva en una nulidad procesal.

En ese sentido, se tiene que el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece que *“a falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo, se aplicarán las normas análogas de este Decreto, y, en su defecto, las del Código Judicial (actual Código General del Proceso)”*, así mismo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1394 de 2019 identifica como jurisprudencia pacífica que *“solo puede acudirse, válidamente, a las disposiciones procesales civiles, cuando haya carencia absoluta de aquellas en la normativa adjetiva laboral y de seguridad social”*.

En este asunto, como refiere el juez *a quo*, el procedimiento laboral contiene una regulación específica en materia de intervenciones de las partes en el marco de la oralidad, en el artículo 42 del C.P.T.Y.S.S., que señala: *“Las actuaciones judiciales y la práctica de pruebas en las instancias, se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo las que expresamente señalen la ley (...) PARÁGRAFO 2o. El juez limitará la duración de las intervenciones de las partes y de sus apoderados, respetando el derecho a la defensa.”*

Fluye de lo expuesto, que no asiste razón al apelante cuando se remitió al Código General del Proceso para resolver lo correspondiente a la duración de las intervenciones; pues *la normativa adjetiva laboral y de seguridad social* es expresa en facultar al juez para limitar las mismas y ante ello no es posible aplicar los tiempos del Código General del Proceso.

En todo caso, como se indicó en la causal anterior, la nulidad se genera cuando se omite la oportunidad procesal consagrada en la norma para alegar de conclusión y en este asunto fue debidamente agotada por el apoderado demandante, no siendo dable acceder a lo solicitado.

En consecuencia, se confirmará la decisión de primera instancia que negó la viabilidad de la nulidad propuesta, condenando en costas de segunda instancia a la parte demandante a favor de la pasiva, fijando como agencias en derecho la suma de \$200.000 y por economía procesal, procede la Sala a resolver la apelación contra la sentencia de primera instancia.

6. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

6.1. Identificación del Tema de Decisión

La Sala se pronuncia del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la Sentencia del 26 de mayo de 2023 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta. mediante la cual se resolvió:

Primero. - *Negar lo pretendido por el actor conforme a lo considerado.*

Segundo. - *Condenar en costas a la DEMANDANTE Y A FAVOR DE LA PASIVA, fundamento se itera artículo 365-1 CGP, en conc. Acuerdo PSAA-16-10554 de agosto 5 de 2016, artículo 5 procesos declarativos en general primera instancia, se fijan las agencias en la suma de \$2.000.000 A PRORRATA D ELAS PASIVAS, que será incluido en el concepto costas al momento procesal de su liquidación.*

2.2 Fundamento de la Decisión.

El juez de primera instancia fundamentó su decisión en los siguientes argumentos:

- Que el litigio gira en torno a establecer si está demostrada la existencia de acoso laboral contra el demandante Señor ROSWALL NAVAS por parte de su empleador y si ello dio lugar a la renuncia forzada, para aplicar las consecuencias previstas en la Ley 1010 de 2006, condenando a la indemnización por despido indirecto, sanción moratoria y costas; lo anterior, en la medida que el demandante haya demostrado los hechos constitutivos de acoso laboral conforme a la norma.

- Señala, que algunos de los temas planteados en la demanda, como la finalización del contrato de suministros, contratos de acuerdos comerciales, la no contraprestación por vincular empresas para adquirir productos y que son de carácter comercial, no pueden mezclarse con los asuntos de carácter laboral; evidenciando que además del contrato de trabajo, se suscribieron otros contratos de índole comercial para distribución y que también le generaban ingresos.

- Refiere, que la parte demandante tenía la carga de la prueba en acreditar la ocurrencia de los hechos alegados como constitutivos de acoso, siendo facultad del juez la libre valoración de la prueba para construir su propio convencimiento, para lo cual además de la documental anexa solo se recaudaron los interrogatorios de parte y un testimonio compartido.

- Expone, que la doctrina identifica el acoso como el conjunto de prácticas o conductas que buscan hostigar al trabajador, para amedrentarlo o intimidarlo, lo cual puede provenir de compañeros laborales, superiores o el jefe inmediato y esto es importante en la medida que se vinculó al señor MARTÍN MARTÍNEZ, como supuesto representante del empleador; lo normal es que estas actuaciones persigan la renuncia o coacción del trabajador para ejecutar ciertos actos, señalando la jurisprudencia que no pueden confundirse con la ejecución de la organización o de la facultad de disciplina,

entendiendo normal que pueda de ello surgir conflictos, pero aclara que el acoso es un hostigamiento continuado por parte de los mismos miembros de la empresa.

- Refiere entonces que la norma ha tipificado las conductas que pueden adecuarse al concepto de acoso laboral, ejecutada de manera consistente, continuada y sistemática, aunque puede darse que un solo acto hostil constituya una situación de gravedad que debe valorar el Juez; acorde a los conceptos contenidos en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006 y las conductas tipificadas en el artículo 7°, señalando que la conducta debe quedar plenamente probada aunque existan casos en que por ser situaciones privadas resulte difícil de probar, como la supuesta descalificación que recibía el actor por parte de Martín Martínez en la junta directiva y que no se pudieron probar dado que si bien existen unas grabaciones, no son parte de las actas y en todo caso no está evidenciado que Martínez para ese momento fuera parte de la empresa, si bien es esposo de una socia que le cedió la acción, no está demostrada su calidad de parte de la empresa. Advierte que es normal en el funcionamiento de una empresa el análisis de los resultados y las variables que se van presentando, para tomar medidas que permitan conseguir el éxito.

- Determina que el artículo 8 de la Ley 1010 indica las conductas que no constituyen acoso laboral, incluyendo la posibilidad de asignar deberes extras para colaborar con la empresa en la solución de situaciones difíciles, como sucedió en la remisión del actor a Bucaramanga a una revisión especial de los problemas en dicha sede y la junta consideró que era la persona competente, fue sorpresivo e inicialmente poco claro, pero le fueron reconocidos los viáticos y pagos correspondientes al mes que se le envió y tuvo garantías, por lo que no pudo derivar.

- En esa misma medida, la norma considera que las convocatorias a actuaciones administrativas para ejercer la potestad disciplinaria no son constitutivas de acoso laboral, como las reclama el demandante, dado que resulta fundamental esa citación a descargos para resolver las faltas que se identifique pueda haber cometido y tampoco la exigencia de cumplir las estipulaciones contenidas en los reglamentos. Resalta que la norma contiene unos mecanismos de prevención para el acoso laboral, y en este caso el actor lo solicitó y se le convocó desde Talento Humano, pero el actor no acude y la testigo refiere que este afirmó no estar interesado en ir; entonces, si la persona que convoca no acude a los trámites pues evidencia su falta de interés.

- Expone, que la parte demandante tiene la carga argumentativa de demostrar los hechos que considera constitutivos de acoso y relacionarlos con las causales consagradas en la norma; en este caso, se deriva de la demanda que puede tratarse de actos de persecución, pero no se aportaron las pruebas suficientes, en la medida que los hechos alegados son propios del ejercicio del *ius variandi* como la remisión a una ciudad diferente o del poder subordinante como la citación a descargos, la falta de prueba de los supuestos dichos descalificantes y considera que en todo caso las críticas a estrategias de ventas, buscan mejorar el rendimiento y son normales en la evaluación periódica de las empresas, no significando que un trabajador que lleve casi 30 años en la empresa no pueda ser valorado o incluso relevado.

- Refiere, que los dichos de cada parte en su respectivo interrogatorio de parte no constituyen prueba en su beneficio, por lo que lo indicado por el actor en su declaración que fue interrumpida por sospechas de que estaba leyendo no pasa de ser su propio dicho; de otra parte, el señor MARTÍNEZ indicó que en 2020 no tenía vinculación directa con la empresa y que le encargaron en junta el contrato de venta de poblaciones en Norte de

Santander, identificando por sus dichos que este y el actor son cada uno familiares de los socios de la empresa, considerando el demandante que las peticiones del señor Martínez para verificar su trabajo es acoso pero el mismo acepta que los socios a los supuestos dichos no tenían respuesta de los socios.

- Expuso, que las consideraciones subjetivas indicadas por el demandante carecían de pruebas, referente a las afirmaciones que le asigna a Martín Martínez y que en todo caso no se demostró que tuviera una incidencia en las decisiones de la junta, como supuestos errores en la rendición de informes con el IVA; igualmente que la asignación de vacaciones son un derecho que debe garantizarse y que la remisión a Bucaramanga no fue para acciones de venta sino para una investigación. Resalta también que el actor nunca reclamó a la Junta o a la empresa por la supuesta desmejora salarial, tampoco existe prueba de las alegadas contraórdenes dadas para anular sus solicitudes a los empleados; considerando que si bien cualquiera se siente incómodo con comentarios negativos de su gestión, no se evidencia que proviniera de la empresa y con un objetivo de persecución. Igualmente, es normal que una persona al retornar de vacaciones se encuentre con las diferentes situaciones que surgieron en su ausencia y le fueron comunicadas, lo que puede derivar en ese sentimiento de acumulación de hechos.

- Considera que los diferentes hechos alegados en la demanda no constituyen acoso como se reclaman, desconociendo que es normal la exigencia o imposición de órdenes: fue el actor quien no acudió a su cita en el comité de convivencia, que se le remitió a Bucaramanga de manera temporal y con los pagos respectivos, que la citación a descargos fue cancelada y se deriva que la empresa no la prosiguió, no hay certeza de la disminución de los ingresos ni de la desobediencia de subalternos, resaltando que los contratos de distribución y su cancelación son asuntos de índole comercial ajena al laboral; entendiendo que hay un sentimiento “no muy fraterno” frente a algunas actuaciones de Martín Martínez, pero no constituyen situaciones como las demandadas y aclara que no considera la demanda como temeraria, pues fue el resultado de una interpretación errada de la norma y su finalidad.

7. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandante interpone recurso de apelación, fundado en los siguientes argumentos:

- Que la decisión no tuvo en cuenta las pruebas documentales y la narración específica de los hechos que inician en febrero de 2021 y hasta mayo de 2021; no se valoró la ausencia de notificación previa de 15 días de la concesión de vacaciones, señalando que no se le concedió valor a las declaraciones del demandante pero sí amplia revisión a las manifestaciones de la empleada de la empresa, pasando por alto los hechos narrados de los actos de acoso cometidos en esos 4 meses por la empresa y se dejaron de analizar los correos electrónicos, comprobantes de nómina y demás documentos anexos, que dejan en evidencia esos comportamientos, no se tuvo en cuenta lo indicado por las sentencias T-528 de 2017 y T-682 de 2014, respecto de las limitaciones del *ius variandi*.

- Refiere, que el artículo 6 del C.G.P. que exige al juez la práctica personal de las pruebas, lo cual es una regla en el proceso pues si fuera un principio no podría realizarse la recepción virtual del testimonio, advirtiendo que no se enseñan los modos o métodos para valorar estos en aras de identificar si el interlocutor está leyendo o mintiendo, de manera que hubo un indebido uso de la intermediación que permite al juez dirigir la audiencia pero considera

equivocado lo ejecutado en este caso, debiendo permitir terminar su interlocución o exhortarlo a alejarse la pantalla o revisar el entorno, pero no indicar que no se tendrá en cuenta lo manifestado por creer que está leyendo, pues esto constituye una vía de hecho. En la medida que si bien el Juez afirmó no haber impedido la declaración, si la interrumpió abruptamente y realizó juicios subjetivos como el considerar queja la concesión de vacaciones.

- Resalta, que antes de iniciar el proceso, el actor agotó todos los medios posibles para obtener las pruebas necesarias como las grabaciones de las juntas, pero solo fue posible que se ordenara la copia de un acta que no fue lo solicitado, pese a que se demostró que esos audios existían y los tenía la empresa; tampoco se tuvo en cuenta como indicio, que pese a la insistente negativa a aceptar la empresa que el señor MARTÍN MARTÍNEZ estaba vinculado a la empresa, se evidenció que sí tenía intereses en la junta directiva por su porcentaje de participación y dejando entrever las falencias en la defensa. Notando que desde el acta de la junta de enero de 2021 se evidencia la participación activa del señor MARTÍNEZ en sus decisiones.

- Reitera, que se desconocieron las reglas procesales que establecen un tiempo para las intervenciones de los apoderados y que el CGP indica que los jueces no pueden limitarlas cuando se conceden expresamente, afectando la defensa material y añade que no se garantizó el principio de concentración. Reprochando que se dejara de lado el principio *in dubio pro operario*, específicamente en la fijación de las agencias en derecho de dos millones de pesos al demandante que ha perdido su calidad de trabajador, quien acude a denunciar actos que demuestra constitutivos de acoso laboral, considerando desproporcionada dicha cantidad.

8. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO

En el presente asunto no se observan deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

9. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:

El problema jurídico propuesto a consideración de esta Sala es el siguiente:

¿Se encuentra debidamente acreditada la existencia de acoso laboral hacia el señor ROSWALL NAVAS NAVAS por parte de su empleador PASTEURIZADORA LA MEJOR S.A. y el señor MARTÍN ALFONSO MARTÍNEZ para forzar su renuncia? En caso positivo, ¿Si en su condición de empleadora la demandada tiene la obligación de las indemnizaciones reclamadas?

10. CONSIDERACIONES:

En este caso, procede la Sala a determinar si en virtud del contrato de trabajo que se acepta existió entre el demandante ROSWALL NAVAS NAVAS como trabajador y PASTEURIZADORA LA MEJOR S.A. como empleadora, se demostró la existencia de acoso laboral para forzar la renuncia motivada del actor del 13 de mayo de 2021 y en caso positivo, si esto da lugar a las indemnizaciones reclamadas.

El juez *a quo* determinó que el demandante no cumplió con la carga argumentativa y probatoria de acreditar los hechos que consideraba constitutivos de acoso, en la medida que algunas situaciones como la disminución salarial, malos tratos en las juntas, desobediencia de subalternos y otros similares no fueron demostrados, mientras que situaciones como la concesión de vacaciones, cancelación de contratos ajenos

al laboral, controles de resultados y disciplinarios no constituyen acoso; conclusiones que controvierte el actor, quien reclama una indebida valoración probatoria respecto de los hechos constitutivos de acoso que se alega fueron ejecutados por 4 meses hasta forzar la renuncia, dando una amplia lectura al *ius variandi* en perjuicio del trabajador y desconociendo que se demostró la constante intervención del señor MARTÍNEZ en la junta directiva de la demandada, antes incluso de su contratación formal.

Acorde a los hechos aceptados y demostrados, el señor ROSWALL NAVAS NAVAS mantenía un contrato de trabajo a término indefinido con La Empresa PASTEURIZADORA LA MEJOR S.A., ejerciendo el cargo de DIRECTOR DE VENTAS NACIONAL desde el año 1996 y presentó su renuncia el 13 de mayo de 2021, alegando que venía soportando hechos constitutivos de acoso laboral desde el mes de junio de 2020 provenientes el señor MARTÍN MARTÍNEZ, quien ha buscado dañar su imagen laboral, quitarle clientes en rutas de entrega, enviarle a vacaciones sin acuerdo previo y ha ejercido actitudes despectivas ante la junta directiva. De manera preliminar, se advierte que los argumentos del apelante referentes a la práctica del interrogatorio de parte y el tiempo de los alegatos, ya fueron resueltos en la apelación del auto previo.

Es importante destacar que mediante la Ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas con el objeto de definir, prevenir, corregir y sancionar el *acoso laboral* y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, como las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado, ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (artículo 1°).

El objetivo de dicha Ley, fue justamente, crear herramientas protectoras de los trabajadores - entre medidas preventivas y sancionatorias -, con el propósito de evitar, corregir y castigar el acoso laboral, que, puede presentarse bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento laboral, desprotección o inequidad laboral (artículo 2°).

Los artículos 7° y 8° del aludido compendio, 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, prohíbe expresamente 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-.

Sobre este punto, se torna imperioso precisar, que las conductas objeto de denuncia o queja, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del citado artículo 7°, y además, como lo dispone la parte final del numeral 1° del artículo 11 ídem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de **verificar** “*la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento*”, requisitos estos, indispensables para dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas, dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral.

Frente a la naturaleza de las medidas protectoras en materia de acoso laboral, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL3075 de 2019 señala:

“Tal y como lo han señalado las Cortes, la protección al derecho del trabajo no implica sólo el acceso y el reconocimiento de los derechos prestacionales que ello conlleva, sino también conlleva que este se desarrolle en condiciones dignas y justas (CC T-882 de 2006). En este sentido, los comportamientos que atenten contra dichos ambientes laborales vulneran el derecho del trabajo pues la dignidad no admite relativización de ninguna clase (CC T-461 de 1998 que acude a la sentencia CC T-124 de 1993).

Bajo este tipo de consideraciones se encuadran las acciones preventivas para evitar la ocurrencia y sancionar los comportamientos entendidos como de acoso laboral, que, «Aunque estos elementos de presión, [...] han existido desde tiempos remotos, la proliferación de ellos [...] ha enfrentado con mayor detalle el estudio jurídico de las expresiones de este fenómeno y de las consecuencias que entraña dentro del marco del contrato de trabajo» . Ahora bien, lograr una definición única de su concepto puede ser una tarea poco fructífera en la medida en que se trata de un fenómeno que encuentra distintas visiones disciplinarias, desarrollos legislativos y judiciales y grandes complejidades prácticas.

Así por ejemplo se define el acoso como «[...] toda situación o conducta que, por su reiteración en el tiempo, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad e intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del trabajador» o el comportamiento «[...] pluriofensivo de derechos fundamentales y está conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados [...] contra uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación». (...)

Acorde con lo anterior, la Corte Constitucional en Sentencia T-317 de 2020 refiere que “el acoso laboral configura una violación a la Constitución pues **se trata de un atentado continuo y sistemático contra la integridad moral de las personas víctimas de tratos degradantes** y configura una vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. De las anteriores definiciones se puede extraer que el acoso laboral hace referencia a comportamientos recurrentes y sistemáticos en contra de un trabajador por una persona o un grupo de individuos en un entorno laboral, que a menudo provoca efectos negativos en el trabajador. Se identifica que este fenómeno requiere como mínimo dos actores (el acosador y la víctima) y al menos una conducta que pueda considerarse como acoso laboral”, enlistándolas en 4 categorías: atentados en las condiciones de trabajo (cambiar funciones, retirar trabajos habituales, negar herramientas, etc.), a la dignidad personal (ridiculizar o correr rumores), aislamiento y actos de violencia verbal.

Se indica igualmente, que el acoso puede darse en diferentes modalidades en atención a la posición del sujeto pasivo y activo, como el acoso vertical descendente (el agresor es superior jerárquico), vertical ascendente (el sujeto pasivo es el superior jerárquico) y horizontal (entre compañeros del mismo nivel). Concluyendo que el acoso laboral un proceso de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo se pueden evidenciar una serie de fases que comprenden: un conflicto, una etapa de estigmatización, la posible intervención de la empresa o jefe inmediato, la posterior marginación de la víctima y, finalmente, la exclusión de la vida laboral o terminación del vínculo contractual.

Frente a la actuación que debe desplegarse en el marco de este proceso especial por las partes y el Juez para verificar la ocurrencia de los hechos alegados, la citada sentencia SL3075 de 2019 refiere:

“En el presente caso, la recurrente propone, aunque sin calificarlo como tal, un acoso laboral en la modalidad de persecución laboral, habida cuenta de que, a su juicio, existieron conductas del empleador, consistentes en el despliegue de actos reiterados o evidentemente arbitrarios dirigidos a generar su renuncia.

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

- **acreditarse una conducta**, por acción o por omisión;
- con **carácter persistente y demostrable**;
- **presentarse en el contexto de una relación laboral**; y
- **existir la intención de** generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o **inducir a la renuncia del afectado**.

Además, habrá de tenerse presente que, de conformidad con lo establecido por el artículo 11 de la Ley 1010, los efectos jurídicos previstos tienen lugar en la medida en que la autoridad competente -en este caso el comité de convivencia de la entonces demandada, o el Ministerio del Trabajo- hubiesen establecido la ocurrencia de los hechos constitutivos del acoso. (...)

*Así pues, **se tienen dos aspectos puntuales** que son relevantes en la discusión: a) **la configuración del acoso laboral** y b) **el efecto de este respecto de la terminación del vínculo laboral**, máxime cuando **es actividad de los juzgadores realizar un razonable estudio de las normas aplicables y las pruebas existentes en el caso particular, de acuerdo con la sana crítica** que debe orientar su autonomía de decisión de acuerdo con el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CSJ SL3776-2013).*

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

Siguiendo este parámetro, queda claro que no basta con enunciar por parte del trabajador que hubo situaciones de acoso pues la norma no contempla ninguna clase de presunción para aliviar las cargas procesales, de manera que para acceder a las pretensiones debe verificarse la ocurrencia de la conducta persistente y demostrable en el contexto de una relación laboral para, como se reclama en este caso, inducir la renuncia del trabajador.

En esa medida, es importante señalar, que la teoría general de la carga de la prueba establece, que le corresponde probar las obligaciones o su extinción al que alegue aquellas o éstas (Art. 1757 C.C), principio que se reproduce en otros términos en el artículo 167 del C.G.P. al determinar que “...*incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen*”.

Entre los principios que orientan el Derecho Procesal Colombiano, es de recibo el de la necesidad de la prueba, el cual está contemplado en el artículo 164 del C.G.P., que a su letra dice: “...*Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho*”. A la vez hace lo suyo en materia laboral, el artículo 60 de C.P.T.S.S. que expresa: “(...) *El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas a*

tiempo”. Seguidamente el artículo 61 del C.P.T.S.S. reza que: “...El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes (...)”. Esto, en consonancia con el artículo 167 del C.G.P.

Con el fin de resolver el problema jurídico antes expuesto, la Sala observa que dentro del expediente se aportaron como pruebas a fin de acreditar la prestación y ejecución de servicios, las siguientes:

a. Pruebas aportadas por la demanda:

- Certificado de existencia y representación legal de PASTEURIZADORA LA MEJOR S.A., de la cual se resalta que son miembros de la Junta Directiva desde el 30 de junio de 2020 CLAUDIA PATRICIA NAVAS CELIS y desde el 14 de mayo de 2020 MARIA DEL PILAR NAVAS CAICEDO y KATHERINE NAVAS PINZÓN, como principales y desde esta última fecha como suplentes MÓNICA ALEXANDRA NAVAS CELIS, JUAN CARLOS NAVAS CELIS y LUCILA PINZÓN RÍOS. Mientras que el señor MARTÍN ALFONSO MARTÍNEZ es representante legal en el cargo de gerente desde el 27 de abril de 2021 y como subgerente desde el 18 de marzo de 2021.

- Contrato de trabajo a término indefinido para “trabajadores de confianza y/o manejo” suscrito entre ALFONSO NAVAS GAVANZO como representante legal de PASTEURIZADORA LA MEJOR y el señor ROSWALL NAVAS NAVAS, para el cargo de JEFE DE MERCADEO Y VENTAS, del 1 de julio de 1996.

- Certificado expedido por la Directora de Gestión Humana de PASTEURIZADORA LA MEJOR, constando que el señor NAVAS NAVAS laboró desde el 1 de julio de 1996 hasta el 15 de mayo de 2021 como director de ventas.

- Petición del 16 de marzo de 2021 remitida por el actor a la demandada, solicitando copia de su contrato personal, carta de funciones, copia del reglamento, manual del comité de convivencia y de los audios de los comités de ventas y de la junta directiva desde agosto de 2020.

- Respuesta del 18 de mayo de 2021, donde PASTEURIZADORA LA MEJOR amplía lo resuelto previamente en el sentido de advertir que los audios solicitados no hacen parte de las actas y no se pueden facilitar, pues son únicamente utilizados por la secretaria para apoyo en la transcripción, no siendo dable utilizarlas por los miembros de la Junta o cualquier otro, no siendo dable que se entregue sin autorización de sus titulares por derecho a la intimidad.

- Declaración extraproceso rendida por la señora MARIENELA PÉREZ UREÑA ante el Notario Quinto del Circuito de Cúcuta, manifestando que laboró como secretaria de gerencia en la demandada de diciembre de 2018 a noviembre de 2020, ejerciendo como secretaria de la Junta los últimos dos meses y afirma que los audios de las reuniones de Junta y Comité, se graban en el portátil asignado a esa dependencia.

- Oficio del 19 de febrero de 2021, donde PASTEURIZADORA LA MEJOR informa al actor que se autorizó disfrutar los períodos de vacaciones pendientes de 2017-2018 y 2018-2019, a partir del 22 de febrero al 13 de marzo de 2021 y retornando a labores el 15 de marzo; y oficio del 8 de marzo, informando que se autorizó el disfrute de vacaciones pendientes de 2019-2020, del 15 de marzo al 3 de abril de 2021, para retornar a labores el 5 de abril.

- Carta remitida el 1 de febrero de 2021 por el actor a Nidia García Fuentes como Directora de Recursos Humanos, comunicando la existencia de maltrato laboral de manera recurrente por parte del Dr. MARTÍN MARTÍNEZ, reflejado en la violencia contra su integridad moral de forma verbal para menoscabar su reputación profesional y buen nombre, afectando sus labores y ambiente laboral al despreciar su calidad frente a la junta y otros compañeros de trabajo; lo que considera ha sucedido de manera sistemática, recurrente e injusta.

- Correo electrónico del 5 de abril de 2021 a las 10:44 a.m., remitido por la directora de gestión humana para “Notificación de reunión extraordinaria por proceso de conciliación” a los miembros del comité de convivencia laboral, para las 3 de la tarde de ese día.

- Oficio del 5 de abril de 2021 remitido por el Comité de Convivencia Laboral al señor NAVAS, indicando que como no se presentó a llevar a cabo el proceso de conciliación por la queja de acoso presentada, se decidió cerrar el caso.

- Solicitud del demandante del 7 de abril de 2021 para que el Comité de Convivencia Laboral re programe la fecha y hora de la audiencia de conciliación, señalando que no se le dio tiempo de antelación para organizarle.

- Oficio del 5 de abril de 2021 por el cual la Directora de Gestión Humana de PASTEURIZADORA LA MEJOR comunica al actor que debe viajar el día siguiente a la ciudad de Bucaramanga para realizar un proceso de revisión y análisis del funcionamiento de la agencia de Bucaramanga, indicándole que será por el tiempo que se requiera, con un valor adicional de viáticos de \$1'800.000, gastos de transporte y salario correspondiente.

- Carta del actor solicitando aclaración de la salida en misión, para que le informaran el tiempo que durará, reclamando que se le informe el mismo día para no poder programar su trabajo, capacitarse en lo solicitado y cambiándole funciones tras 16 años de trabajo, que se le deben especificar las funciones y la remuneración.

- Respuesta del 14 de abril de 2021 de la Directora de Gestión Humana de PASTEURIZADORA LA MEJOR manifestando que el encargo será de un mes, prorrogable por necesidad del servicio a partir de la salida; que la misión no es un atropello sino que corresponde a las responsabilidades de su cargo, debiendo realizar un proceso de revisión de la agencia de Bucaramanga, no siendo necesario capacitarse. Que el salario a devengar será el promedio de lo devengado en los 3 meses anteriores más los viáticos y gastos de transporte. Resaltando que desempeña un cargo de confianza y manejo que no afectará los derechos adquiridos, tiempo en el cual sus funciones en Cúcuta las asumirá el subgerente.

- Oficio del 8 de abril de 2021, por el cual la Directora de Gestión Humana de PASTEURIZADORA LA MEJOR cita a descargos al actor por presuntas faltas identificadas el 24 de febrero de 2021, al seguir emitiendo facturas a favor de un contratista que finalizó el 28 de agosto de 2020; para realizar el 9 de abril y se anexa comunicado de esa fecha indicando que la diligencia será reprogramada.

- Contrato de distribución celebrado entre PASTEURIZADORA LA MEJOR y ROSWAL NAVAS NAVAS, para vender a terceros los productos de la empresa, celebrado el 5 de mayo de 2007 y el 9 de septiembre de 2009.

- Oficio dirigido por MARTÍN MARTÍNEZ VALERO como representante legal de PASTEURIZADORA LA MEJOR informando al actor que se cancelaron y bloquearon los códigos de su contrato de distribución, dada la prohibición fijada en el numeral 2 de la cláusula 2 de su contrato de trabajo.

- Carta de renuncia presentada por el señor ROSWALL NAVAS, alegando que es forzada por el acoso laboral que viene soportando, exponiendo los hechos relacionados en la demanda.

b. Pruebas aportadas por la demandada

- Certificado laboral emitido por PASTEURIZADORA LA MEJOR indicando que el señor MARTÍN MARTÍNEZ VALERO fue nombrado subgerente el 18 de marzo de 2021, del 27 de abril al 17 de junio de 2021 prestó sus servicios profesionales como gerente y a partir del 18 de junio, suscribió contrato de trabajo a término indefinido.

- Liquidación final de prestaciones del actor, correo electrónico comunicando aceptación de la renuncia y rechazando los señalamientos expuestos. Se remite a

examen de retiro, se autoriza el retiro de cesantías y constancia de pagos a seguridad social.

- Oficio del 16 de abril de 2021 por el cual el actor informa que el lunes se trasladará a Bucaramanga, dado que requiere previamente tiempo para su familia y solicita se le autorice a viajar en su vehículo personal, para prevenir contagio de COVID.

- Reporte de viáticos solicitados por el actor a la empresa, por total de \$2.693.000. Anexan oficio del 16 de abril de 2021 solicitando adelanto de los viáticos.

- Correo electrónico enviado el 8 de mayo de 2021 por la Directora de Gestión Humana al actor, informándole que el señor SEBASTIÁN CARRILLO viajará el 10 de mayo a recibirle la agencia para que realice el empalme, debiendo retornar a Cúcuta el 13 de mayo de 2021.

- Oficio del 18 de febrero de 2021 por el cual la Junta Directiva comunica al señor NELSON CASTILLO, gerente de la demandada, las directrices dadas para la auditoría que realiza el ingeniero Martín Martínez, donde se acordó que el señor ROSWALL NAVAS gozaría de las vacaciones pendientes.

- Descripción del cargo de DIRECTOR DE VENTAS, identificando que su objetivo es liderar y orientar el equipo de trabajo para obtener mayor cobertura del mercado de productos lácteos y refrescos, fortaleciendo la imagen de la empresa; implementando estrategias de ventas que garanticen los resultados esperados. Se destacan entre funciones el diseño y actualización de informes estadísticos, proponer acciones de mejora, coordinar a programación del cumplimiento del presupuesto, presentar indicadores de gestión, ajustar los procedimientos del área, planear y establecer la cobertura, elaborar el plan de ventas.

- Manual de convivencia laboral de la empresa, donde se incluyen derechos y deberes de convivencia laboral, política de prevención de acoso laboral, identificando los actos que se deben evitar. Anexan actas del comité de convivencia de septiembre y diciembre de 2020, marzo de 2021, donde se indica que existe una queja del señor ROSWALL NAVAS pero no se ha tramitado por que se encuentra en vacaciones.

- Acta del 2 de febrero de 2021 del comité de convivencia laboral, donde se revisa la queja interpuesta por el señor ROSWALL NAVAS, se le escuchan sus motivos y se decide citar al señor MARTÍN MARTÍNEZ para el 8 de febrero, cuando acude a dar su versión pero antes solicita que la Secretaria de la Junta revise si existen audios donde mencione al actor, advierte que se debe verificar si existen inhabilidades para adelantar el trámite mientras ejerce su auditoría.

- Oficio suscrito por la señora PATRICIA CLAVIJO, indicando que después de escuchar los audios y leer las actas de la junta directiva de noviembre y diciembre de 2020, confirma que el señor MARTÍNEZ ha intervenido como invitado pero no ha hecho señalamientos en primer persona o manifestado con nombre propio al señor ROSWALL NAVAS.

- Formulario de queja suscrito por el actor al Comité de Convivencia, donde refiere que el socio MARTÍN MARTÍNEZ VALERO, ha presentado múltiples denuncias disciplinarias que han sido calificadas como temerarias, ha hecho descalificaciones humillantes en presencia de compañeros, lo que afirma ocurre cada vez que hay una junta desde hace más de 4 meses, produciéndole ansiedad y estrés, perturbando sus labores, generando mal ambiente y ello debe constar en las actas de junta.

- Oficio del 9 de abril de 2021 donde el Comité de Convivencia Laboral informa al actor que no hay lugar a reprogramar la actuación del 5 de abril, por su inasistencia.

- Acta de junta directiva del 13 de mayo de 2021, donde consta que al convocar al señor NAVAS este manifestó a la Secretaria que no iba a presentar ningún informe y no ingresará a la sala de conferencias, dejando constancia de su decisión.

- Reglamento interno de trabajo de la empresa demandada.
- Documento titulado “Análisis de la agencia de Bucaramanga basados en la 5 p de la mercadotecnia”.

- Acta de proceso de control interno del 25 de marzo de 2021, donde se trata la auditoría ejecutada a la Agencia de Bucaramanga durante febrero y marzo, señalando que dada la complejidad se necesita ampliar la auditoría por lo que llaman a la directora de la Agencia, quien señala que cuando necesita apoyo de cartera llama a la directora financiera pero no ha recibido directrices para otorgar créditos y cupos pues tiene autonomía para ello. Que los descuentos comerciales son autorizados por el director de ventas telefónicamente sin informar a la directora financiera o dejar constancia, procediendo a indagar sobre diferentes problemáticas suscitadas. Se anexa posterior citación a descargos a dicha directora del 25 de marzo, que se llevó a cabo el día siguiente 26 de marzo. Luego se evidencia acta de imputación de cargos del 11 de mayo. Igualmente se anexan actos de imputación de cargos disciplinarios a CARLOS ALFREDO GIL SAYER del 10 de mayo de y del 27 de mayo 2021, acta de versión libre de 19 de mayo de 2021 para oír a Rosalba Flórez Vargas, Mary Sherley Ortiz Tarazona, Javier Maldonado Villamizar, Franklin Alexander Salas, Yomari Amparo Monsalve Serna, Hamilton Fernandez Serna y José Sebastián Carrillo Martínez para aclarar algunos descuentos que fueron otorgados a clientes y contratistas de la empresa, a fin de determinar quién los autorizó. Igualmente se anexan documentos referentes a investigaciones sobre los descuentos y deudas de la agencia de Bucaramanga y el contrato de distribución del demandante.

c. Pruebas practicadas en audiencia

- Acta No. 481 de la Junta Directiva Ordinaria de PASTEURIZADORA LA MEJOR S.A., llevada a cabo el 21 de enero de 2021, de la que solo se aportó para visualizar el segmento INFORME DE VENTAS Y MERCADEO, donde se evidencia un intercambio de información y cuestiones normales tendientes a indagar sobre los resultados de las ventas en diferentes productos, zonas y estrategias de mercadeo. Se destaca la intervención de Martín Martínez sobre cuestionamientos en la venta de la ruta Chinácota y Pamplona, sin que deje constancia de referencias personales.

- Interrogatorio de parte rendido por el demandante ROSWALL NAVAS, quien niega que el ingeniero MARTINEZ tuviera contrato con la empresa para el 2020 o entre enero a abril de 2021, explicando que fue nombrado por la Junta Directiva desde enero de 2020 como director de venta de poblaciones para Norte de Santander, porque se suponía que él no estaba haciendo bien su trabajo y por eso se postuló, haciendo un barrido desde mayo de todo el equipo que manejaba. Expone que su cargo era director nacional, pero el señor MARTÍNEZ (esposo de una de las socias) presentó un informe a la junta afirmando que el trabajo en las poblaciones no se estaba haciendo bien, para lo cual solicitó ser escuchado a la Junta que todos son familiares entre sí y se le autorizó hacer la distribución de poblaciones. Explica que cuando empezó, la empresa atendía en Cúcuta y Pamplona porque el producto era de corta vida, pero al producir de larga vida, se abrieron dependencias en diferentes zonas como la costa, Valledupar, San gil, Socorro y en esa Junta se le autorizó a hacer una toma de poblaciones, que comenzó en mayo de 2020 y solicita a asistir a todas las juntas de la empresa, presentando informes hablando mal de la labor de ventas y solicitaba que se ampliara la información para corroborar datos, luego en Octubre la esposa le cede unas acciones y el señor Martínez acudía más a las juntas, siguió hablando mal de la dirección de ventas pero los miembros de la Junta se quedaban callados. Luego en noviembre o diciembre de 2020 se hace nombrar auditor del área comercial, donde considera comienza a hostigarle y luego aparecen unas diferencias por las órdenes dadas a sus subalternos, contando con correos donde la empresa comienza a indicar que estos deben entenderse con Martín Martínez y de donde se deriva por los cruces de correos, que para 2020 ya existía un vínculo con la empresa. Luego en enero 2021, el señor Martínez en informe a la Junta alegando que él estaba presentando mal los informes porque no sabía qué hacía años le habían dado la orden de que esos informes se presentaban sin IVA. En ese momento, el Juez advierte que el actor está leyendo sin autorización y por eso no tendrá en cuenta lo que quiere decir, indicando que se trata de una situación no autorizada y las pruebas que pretendía hacer valer debió aportarlas. Prosigue el

actor señalando que la Junta Directiva entonces le manda a vacaciones acumuladas consecutivas, sin pedirle permiso, lo que le parece irregular por cuanto no le avisaron con tiempo y acepta que se los pagaron. Luego al volver de vacaciones, le envían a Bucaramanga y le cambian el sueldo, considerando que estos actos fueron influencia del señor Martínez, explicando que antes acudía una vez cada tanto a esa seccional pero la actuación principal es en Cúcuta y al mismo tiempo le modificaron el sueldo básico y la forma de retribuir las comisiones, que se bajaron, resultando en un valor inferior al que devengaba. Niega conocer que el señor Martínez tuviera un contrato de distribución con la empresa o la forma en que lo vincularon como director de zonas, pero señala que le dieron autorización para manejar la distribución de las poblaciones, por lo cual era retribuido con la diferencia entre lo que conseguía y lo pagado por el distribuidor, pero no se reflejaba porque eso lo cancelaba era este último y no la empresa directamente. Agregando que para mayo de 2020, en sus actividades, el señor Martínez sí utilizó personal de la oficina (una secretaria y dos supervisores), además de personal propio. Acepta que existe una oficina de control interno pero desconoce sus actividades o funciones específicas. Igualmente, aceptó ser primo de los miembros de la junta directiva y que paralelo a su cargo de director mantenía unos contratos de distribución que fueron autorizados por los socios. Indica que la carta donde le comunican la comisión de servicios informaron las razones, así como el valor de la remuneración del mismo, y que el día del informe no lo sustentó porque ese mismo día renunció, explicando que no entregó el puesto porque al volver de vacaciones fue enviado a Bucaramanga y lo entregó a un supervisor, sin que lo volviera a ocupar. Finalmente, niega que su reporte contuviera descuentos no autorizados por la Junta en las ventas de Bucaramanga, pues su informe se limitaba al área comercial y no administrativa.

- Interrogatorio de parte rendido por MARTÍN ALFONSO MARTÍNEZ VALERO, quien igualmente es representante legal de la demandada desde el 27 de abril de 2021; negó haber tenido un cargo como director de regiones o poblaciones, antes era uno de casi 50 distribuidores de la empresa en igual condiciones incluso que el mismo demandante. Explica que en febrero de 2020 presentó una propuesta para desarrollar un contrato comercial para la distribución a las poblaciones, ante el gerente general, director de ventas y junta directiva, que fue avalado y le asignaron una primera ruta, siendo su función vender productos de la empresa. Sobre las acciones, explica que desde octubre de 2020 adquirió por cesión de la empresa una sola acción. Acepta que asistió a la junta directiva en enero de 2020, luego empezó la pandemia y no iba a todas, solo cuando lo invitaban a rendir su informe, acudiendo en enero de 2021 para explicar el alcance de su contrato de distribución. Niega que en estos diera recomendaciones sobre el actor, solo rendía sus informes. Indica que fue invitado por el comité de convivencia luego de la queja del actor, lo que se le hizo extraño porque entonces no era parte de la empresa o empleado. Señala que cuando ingresó a la gerencia se enteró de la situación del señor Navas, la concesión de vacaciones y envió a Bucaramanga en misión, señalando que la junta recibe informes de las diferentes áreas incluyendo talento humano, que indica las situaciones del personal como las vacaciones pendientes y la Junta revisa que directrices dar. Respecto de la cancelación de los contratos de distribución, tuvo conocimiento que en las cláusulas del contrato se prohibía esa clase de vínculos y el entonces gerente NELSON CASTILLA fue quien revisó el asunto, de donde se identificó que las rutas de distribución del actor tenían un descuento adicional al autorizado, lo cual fue determinado por él mismo en su posición como trabajador. Señalando que fue identificado rutas con un 29% de descuento en los productos más destacados de la empresa, que de manera irregular fueron autorizados por el actor como director nacional de ventas. Acepta que tenía comunicación previo a su ingreso como gerente con el actor, pues era quien autorizaba y trataba con distribuidores como él. Acepta que en marzo de 2021 fue designado subgerente en reemplazo de la fallecida BERTHA RAMÍREZ, estando el cargo en vacancia absoluta y que es ad honorem pues solo se registra en la cámara de comercio, no tiene funciones.

- Testimonio de la señora NIDIAM DEL CARMEN GARCÍA FUENTES, indica que labora en la empresa desde 2019, explica que es la directora del área de gestión humana, por lo que se encarga del proceso de selección, conformación y contratación de nómina. Indicó que el señor MARTÍNEZ inició como contratista de poblaciones y gerente desde el 27 de abril de 2021 hasta el 17 de junio con contrato de prestación de servicios, luego ya ingresó a nómina, recibiendo su remuneración previamente

por las utilidades de su contrato de distribución, desconociendo si tenía personal a cargo y niega que la empresa contara con un cargo de director de venta de poblaciones o que el señor MARTÍNEZ fuera auditor de la empresa. Indica que es la persona encargada de resolver las solicitudes de vacaciones del personal y la junta, rindiendo informe de quienes están pendientes, relatando que el actor para 2021 tenía dos períodos pendientes y como venían de pandemia, era importante agotar los turnos del personal que faltaba por vacaciones. Respecto de la comisión de servicios del actor, indica que la directora de Control Interno fue comisionada para ir a la ciudad de Bucaramanga y verificar el tema de procedimientos, venta y distribución de productos, encontrando unas anomalías y por eso se envió al actor como director nacional de ventas para que hiciera una investigación al respecto, por las irregularidades que tiene entendido derivaron en una denuncia por pérdidas de más de trescientos millones. Sobre el salario, indica que se le comunicó por escrito sobre el promedio salarial que venía recibiendo y le autorizaron viáticos, no considerando que hubo disminución salarial. Explica que el actor radicó una queja contra el señor MARTÍN MARTÍNEZ, por lo que el comité citó a las partes, escucharon a ambos y cuando se citó a conciliación, el actor no se quiso presentar y manifestó por teléfono que no iba a asistir, por lo que se dispuso el cierre del proceso. Indicó que los contratistas siempre han dependido del director de ventas, y que el actor además de su contrato de trabajo tenía otros de índole administrativo, pero esos no están a su cargo. Que el actor renunció el mismo día que debía presentar su informe, pero ella solo recibió la renuncia. Indica que cuando se recibió la queja de acoso del actor, ella era secretaria del Comité de Convivencia, se citó a reunión extraordinaria para analizarla y se convocó al actor, fue el mismo día porque estaba retornando de vacaciones, negando que al notificarle informara inconvenientes para asistir y luego lo esperaron una hora, no llegó y al llamarlo, informó que no iba a asistir, entonces al día siguiente le comunicaron el archivo y le informaron que con eso podía seguir el proceso que decidiera. Respecto del traslado, indica que era una comisión y no un traslado, encargado por la Junta para una revisión del manejo de la sede de Bucaramanga, indicando que no era raro que se informara de un día par a otro y más en este caso que había urgencia para cuidar los recursos. Niega tener conocimiento de las acciones de Martín Martínez ante la Junta Directiva.

Conforme a esta relación probatoria, reitera la Sala, que para la declaración de existencia de acoso laboral, el actor debió acreditar la ocurrencia de la conducta persistente y demostrable en el contexto de una relación laboral para, como se reclama en este caso, inducir la renuncia del trabajador. Respecto de la valoración probatoria, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL21157-2017, Radicación N.º 55951 y con M.P. ERNESTO FORERO VARGAS, se refiere las facultades del juez recordando que:

“no están sometidos a la tarifa legal, como quiera que atendiendo los mandatos previstos en el artículo. 61 del CPTSS, ostentan la facultad legal de apreciar libremente los medios de prueba y así formar de manera libre su convencimiento, atendiendo, eso sí, el principio de la sana crítica, lo que conlleva a que sus conclusiones, mientras no sean descabelladas, queden amparadas por la presunción de legalidad y acierto (...) las decisiones se deben fundamentar en los elementos probatorios que le merezcan mayor persuasión y credibilidad, ya sea en forma prevalente o excluyente de lo que surja entre una u otra prueba, sin que esa escogencia razonada configure la comisión de un yerro fáctico”

Bajo esta libertad de configurarse un criterio a partir de los elementos probatorios, esta Sala procederá a identificar los hechos que se enunciaron desde la demanda como constitutivos de acoso, verificará si se demostró su ocurrencia y en caso positivo, establecer si acorde a la tipificación de la Ley 1010 de 2006, se pueden considerar sancionables o no; para lo cual de manera preliminar, se presenta la siguiente relación de hechos alegados, identificando la posible causal en que se encuadraría tanto para considerarla acoso como para descartarlo.

No.	Hecho alegado	Posible causal constitutiva (Art. 7)	Posible causal no constitutiva (Art. 8)
-----	---------------	--------------------------------------	---

1	Comentarios despectivos que descalificaban su profesionalismo ante la Junta Directiva provenientes del señor Martín Martínez	c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo	
2	Envío a vacaciones pendientes consecutivas y sin acuerdo previo	j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados	h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
3	Traslado intempestivo y arbitrario a Bucaramanga	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 o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;	e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
4	Desconocimiento de su cargo frente a sus subordinados y anulación de sus órdenes en favor de Martín Martínez	f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo	b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos
5	Negativa a reprogramar la audiencia de conciliación ante comité de convivencia	k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;	
6	Citación a descargos para iniciar disciplinario, más de un mes después de su identificación	e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios	b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos
7	Disminución de su ingreso económico	k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;	b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos
8	Cancelación de sus contratos de distribución	k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y	c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o

		prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;	lealtad empresarial e institucional
--	--	---	-------------------------------------

Procediendo a establecer si se demostraron las ocurrencias de los hechos alegados, se afirma desde la demanda que el principal determinante del acoso laboral es el señor MARTÍN MARTÍNEZ VALERO desde junio de 2020, respecto de quien la empresa demandada señala no podría derivarse actos de acoso antes del 27 de abril de 2021, pues fue en esa fecha que ingresó formalmente al cargo de gerente y antes de ello no mantenía relación laboral alguna.

Al respecto, el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006 señala que pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral, entre otros, *“La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo”*; y acorde a los documentos relacionados y las declaraciones dadas por las partes y la testigo, está demostrado que la demandada PASTEURIZADORA LA MEJOR S.A. está conformada en su organización directiva principalmente por personas del mismo núcleo familiar y si bien el señor MARTÍN MARTÍNEZ no tenía una relación laboral previa a abril de 2021 con PASTEURIZADORA LA MEJOR, sí ejercía una posición activa desde su rol como distribuidor, solicitó autorización para ser oído en la Junta Directiva y desde allí le encargaron la realización de una auditoría por algunas inconformidades con la sección de ventas, específicamente problemas en unas rutas y con la autorización de descuentos, fue designado subgerente en marzo de 2021 y finalmente gerente el 27 de abril de 2021.

Por lo expuesto, sí es posible identificar al señor MARTÍN MARTÍNEZ como una persona que desde su posición de mando en la empresa demandada, pudo ejercer actos de acoso contra el trabajador demandante; no obstante, como señalara el juez *a quo*, no existen pruebas que permitan acreditar la supuesta descalificación profesional que el actor afirma se daba en el ámbito de las juntas directivas.

Al respecto, no se aportaron o practicaron pruebas que soporten los **hechos número 1 y 4** alegados de que el señor MARTÍN MARTÍNEZ utilizara su activa participación en algunas juntas directivas para descalificar profesionalmente con comentarios humillantes y hostiles al trabajador, y que actuara desconociendo la jerarquía del actor anulando sus órdenes con subordinados; ninguno de los documentos aportados hacen referencia a esta clase de situaciones, si bien se alegó que existían grabaciones de todo lo ocurrido en cada Junta, dichos medios no fueron finalmente incluidos en el proceso y en la etapa de decreto de pruebas, el *a quo* no accedió a la solicitud de exigir a la demandada su aporte, en la medida que no se identifican como parte íntegra del acta y por ende lo que vale es el contenido de este documento, por lo que sin perjuicio de la existencia o no de grabaciones de las juntas, el interesado en aportar dicho medio de prueba dejó pasar las oportunidades procesales para lograr su incorporación y acordó solicitar únicamente la transcripción del acta de junta de enero de 2021.

Revisado este medio de prueba, se evidencia, que durante la revisión de informes del área de ventas no hubo una referencia personal dirigida por el señor MARTÍN MARTÍNEZ o ningún otro miembro o participante de la junta, en contra del señor ROSWAL NAVAS; por el contrario, se observa que se solicitaron informes de resultados, fueron analizados, se hicieron recomendaciones, instrucciones y no hay indicaciones de un actuar indebido contra la persona del demandante.

Se resalta, que es notoria la participación activa del señor ROSWAL NAVAS en esta junta directiva y si consideró que alguno de los cuestionamientos de la información que suministraba no eran respetuosos, debió haber dejado la constancia respectiva o haber convocado como testigos a los demás participantes.

De otra parte, aunque se afirma que existen correos electrónicos o mensajes que soportan la forma en que supuestamente MARTÍN MARTÍNEZ desconocía las órdenes y jerarquía del actor, no se acredita en el amplio documental reseñado; no existe una sola evidencia que permita soportar esta afirmación, no se solicitaron testimonios al respecto y la única referencia al respecto son dichos del mismo actor.

Así las cosas, no existe un respaldo documental o testimonial que permita afirmar las referencias personales hostiles o humillantes al actor ante la Junta Directiva y ante ello, procede la Sala a valorar las demás pruebas que son los interrogatorios de parte y el testimonio. Sobre el primero, conforme al artículo 191 del Código General del Proceso, para tener la confesión de parte como tal, esta requiere capacidad del confesante para hacerla y poder dispositivo del derecho resultante, que verse sobre hechos que le produzcan consecuencias jurídicas adversas o favorezcan al contrario, que recaiga sobre hechos que la ley no exija otro medio de prueba, que sea una manifestación expresa, consciente y libre, que verse sobre hechos personales o de los que tenga conocimiento y que se encuentre debidamente probada la manifestación.

Además, la Sala de Casación Laboral ha agregado sobre la valoración de este medio de prueba que la confesión *“es indivisible y debe aceptarse con las modificaciones, aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho confesado, excepto cuando exista prueba que las desvirtúe, es decir que lo manifestado debe analizarse de manera integral”* (Sentencia SL552 de 2019).

Igualmente se ha advertido jurisprudencialmente que el interrogatorio de parte es una actividad que busca suscitar una confesión y no pueden derivarse conclusiones de narrativas favorables emanadas de quien declara, exponiendo la Sala de Casación Laboral en providencia SL2373 de 2020:

“En lo referente a este punto debe precisarse, que el interrogatorio es solo un medio para obtener la prueba de la confesión, por ello no puede el demandante obtener un beneficio de su propia declaración, pues «bien es sabido que, en términos de lógica y de derecho, ninguna de las partes puede elaborar su propia prueba, salvo las precisas y taxativas excepciones previstas por el legislador» (CSJ SL 51949 -2017), por ello es intrascendente realizar un análisis de lo expresado al respecto por él.

Así las cosas, debe recordarse, como lo señaló esta corporación en la sentencia CSJ SL 4594-2019, que: [...] la declaración de parte solo adquiere relevancia probatoria en la medida en que el declarante admite hechos que le perjudiquen o, simplemente, favorezcan al contrato (sic), o lo que es lo mismo, si el declarante meramente narra hechos que le favorecen, no existe prueba, por una obvia aplicación del principio conforme al cual a nadie le es lícito crearse su propia prueba.”

Para este caso, el demandado MARTÍN MARTÍNEZ no acepta en momento alguno haber realizado los comentarios referidos y si bien el demandante en su declaración es extenso en el relato de los hechos que considera maltrato, se resalta como hiciera el juez *a quo* que a nadie le está permitido crear sus propias pruebas, por lo que cualquier hecho afirmado que favorezca su versión no se puede valorar positivamente para dar por demostrado un evento. Finalmente, la señora NIDIA GARCÍA niega tener conocimiento de que

se dieran esta clase de manifestaciones, por lo que no se demostró la configuración de esas causales alegadas de acoso.

Procediendo con el **hecho número 2**, la concesión consecutiva y no concertada de vacaciones, sí está demostrado a partir de los documentos anexos tanto en la demanda como en la contestación, que mediante el Oficio del 19 de febrero de 2021, la demandada informa al actor que se autorizó disfrutar los períodos de vacaciones pendientes de 2017-2018 y 2018-2019, a partir del 22 de febrero al 13 de marzo de 2021 y luego en oficio del 8 de marzo, se autorizó el disfrute de vacaciones pendientes de 2019-2020, del 15 de marzo al 3 de abril de 2021, para retornar a labores el 5 de abril.

También se evidencia que el goce de dichas vacaciones fue dispuesto por la Junta Directiva y se le indicó al entonces gerente que materializara las mismas, lo cual se había acordado en la reunión que dispuso la necesidad de una auditoría.

En esa medida, sí se evidencia que el empleador dispuso que el trabajador debía de disfrutar de todos los períodos de vacaciones acumulados desde el período 2017-2018 y aunque el demandante considera que esta decisión es constitutiva de acoso por no haberlo concertado previamente con él, la Sala destaca que el artículo 187 del C.S.T. señala *“La época de vacaciones debe ser señalada por el {empleador} a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser **concedidas oficiosamente** o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso”*; por lo que el empleador está facultado legalmente para conceder por su cuenta las vacaciones causadas.

Considera la Sala que este hecho demostrado no se puede identificar como acto constitutivo de acoso, pues el artículo 57 del C.S.T. impone como obligación especial del empleador el reconocimiento de todos los derechos laborales en los períodos convenidos por la norma y el descanso remunerado es un derecho cierto e irrenunciable del trabajador, que se ha identificado como necesario para la preservación de la integridad física y mental.

Respecto del **hecho número 3**, el traslado intempestivo a la Ciudad de Bucaramanga, está demostrado y no es objeto de controversia, que el actor retornó de sus vacaciones el 5 de abril de 2021 y ese mismo día se le comunicó la necesidad de que viajara a la ciudad de Bucaramanga para realizar un proceso de revisión y análisis del funcionamiento de la agencia de Bucaramanga, lo cual se aclaró después sería inicialmente por un mes.

Una primera consideración, es que esta situación no se puede identificar como un cambio de cargo o de funciones total y permanente del demandante, quedando claro que se trataba de una misión o encargo especial que debía cumplir en un período determinado para entregar un reporte al respecto. Además, se evidencia que el numeral 4 de la cláusula segunda del contrato de trabajo identifica como función: *“Prestar el servicio antes dicho personalmente en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare el empleador y excepcionalmente fuera de dicho territorio cuando las necesidades del servicio así lo exigieran”*.

Ahora bien, de un análisis riguroso y detallado de todos los documentos aportados por las partes, esta Sala pudo identificar que desde el año 2021 se venían realizando diferentes auditorías e indagaciones en algunas dependencias de la empresa PASTEURIZADORA LA MEJOR, identificando el 25 de marzo de 2021 desde control interno que en la Agencia de Bucaramanga se estaban otorgando créditos y descuentos sin las autorizaciones debidas o por encima de lo usual, lo cual dio lugar a la necesidad de que se estableciera el origen de esa problemática, sus

consecuencias y posibles medidas correctivas. Conclusiones que se derivan de los anexos a la contestación donde obran todas las diligencias de descargos iniciadas en la fecha citada, que dieron lugar a la identificación de la posible irregularidad y sus consecuencias.

Por ende, considera la Sala que durante las vacaciones del trabajador se identificó una irregularidad en la agencia de Bucaramanga de la empresa y cuando retornó, fue notificado de inmediato de la necesidad de realizar una revisión de esa problemática y que por su cargo (DIRECTOR NACIONAL DE VENTAS) era la persona en quien la Junta Directiva confiaba para desarrollarla; de esta manera, aunque en efecto se trató de una situación abrupta y una misión extraña o anormal respecto de lo que venía ejerciendo, el empleador demostró que no fue arbitraria sino que derivó de un descubrimiento real, que ameritaba una investigación y que por la importancia del cargo debía ser atendido por el demandante. De allí, que se identifica más con la causal no constitutiva de acoso, pues se trataba de un deber de colaboración extra para solucionar una situación difícil que identificó la empresa y mal podría considerarse un uso indebido del *ius variandi*, en cuanto era una misión temporal, justificada y acorde a la naturaleza nacional del cargo del trabajador.

Al tratarse este mismo tema, considera la Sala pertinente analizar conjuntamente el **hecho número 7** lo correspondiente a la supuesta disminución salarial, en la medida que no fue aceptado por la demandada que modificara el básico del actor para reducir las comisiones, hecho que no se demostró por ningún medio probatorio; lo que se evidencia es que como el actor fue encargado de la revisión de la agencia de Bucaramanga y allí no podría generar las comisiones que normalmente complementaban su sueldo, se le informó que la remuneración para ese lapso sería el promedio de lo devengado en los 3 meses anteriores. Medida que permitía garantizar el ingreso que venía percibiendo el actor y se considera justificada, por lo que se considera un ejercicio justificado y proporcionado de la facultad subordinante del empleador.

Frente al **hecho número 5**, la negativa a reprogramar la audiencia de conciliación del proceso ante el Comité de Convivencia Laboral, se demostró que el actor radicó su queja contra el señor MARTÍN MARTÍNEZ el 2 de febrero de 2021 y se oyó a ambos interesados el 8 de febrero, suspendiendo la diligencia para verificar posibles inhabilidades por el parentesco de los intervinientes y la existencia de una auditoría en curso; pero como el actor salió a disfrutar vacaciones desde el 22 de febrero, la diligencia se reanudó en su retorno y fue programada para el 5 de abril en la tarde y comunicado ese mismo día en la mañana, afirmando el actor que al haber sido notificado del traslado a Bucaramanga no pudo asistir y que se negaron a reprogramar la diligencia.

Sobre esta situación, la testigo NIDIAM GARCÍA FUENTES en su calidad de miembro de dicho comité de convivencia manifestó bajo gravedad de juramento que el demandante le comunicó al ser cuestionado por su retraso a llegar a la diligencia que no se presentaría y por dicha razón se archivó la denuncia; lo que demostraría que la actuación determinante para resolver el asunto internamente provino del demandante y no de la empresa.

Al respecto, debe señalarse en todo caso que dicha situación no constituye un obstáculo que impidiera al actor reclamar los derechos que entndiera afectados, pues el artículo 59 del Reglamento interno de trabajo delimita el procedimiento sancionatorio en materia de acoso laboral y como parte de su reglamentación, identifica que, si el reclamo del interesado no fuere atendido o no se conformara con la decisión, el trabajador quedaba en libertad de acudir ante las instancias judiciales y administrativas estipuladas en la ley.

Igualmente se aportaron diferentes actas de reunión del comité de convivencia laboral, donde se evidencia que solo una vez atendieron previamente una queja y logró ser conciliada, por lo que no hay pruebas que permitan evidenciar un actuar discriminatorio reprochable.

Para el **hecho número 6**, basta con indicar que la causal de acoso contenida en la norma no consiste en la mera demostración de una investigación disciplinaria, sino de una multiplicidad de actos que puedan calificarse o valorarse como temerarios; por ende, aunque demostrada una citación a descargos, la singularidad de la misma es insuficiente para consolidar el acto reprochado en la norma y se advierte que frente a cualquier incumplimiento contractual que identifique el empleador, ostenta la facultad disciplinaria para iniciar las indagaciones pertinentes y en este caso concreto, se justifica la demora en la notificación con la espera por el retorno de vacaciones del trabajador.

Lo anterior se relaciona directamente con el **hecho número 8** relativo a la cancelación de los contratos de distribución, el cual es un hecho demostrado y aceptado por las partes, así como que el numeral segundo de la cláusula segunda del contrato de trabajo señala: “*A no prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato*”, de manera que el empleador ostenta la facultad de exigir el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por el trabajador; siendo una situación no demostrada, más allá del propio dicho del demandante, que existen otros trabajadores activos que mantienen sus contratos, para establecer un patrón discriminatorio.

Se debe tener en cuenta que toda decisión judicial debe estar debidamente fundada a través de la inescindible relación entre los elementos fácticos con el material probatorio que genere la suficiente persuasión de credibilidad para que se configuren y resulten aplicables los presupuestos normativos que persigue el actor; de manera que al demandante correspondía acreditar más allá de su propio dicho que su decisión de renunciar estuvo forzada por la existencia de actos persistentes y sistemáticos de acoso laboral con dicho objetivo, lo cual conforme se expuso no logró demostrarse, en la medida que algunos de los hechos enunciados no se probaron en manera alguna o suficiente y los que sí, no se identifican con las actuaciones reprochadas por la norma, sino que son actos propios de una relación subordinada acorde a las justificaciones expuestas y sí demostradas por el empleador.

En consecuencia, se confirmará la decisión de primera instancia que negó las pretensiones de la demanda y absolvió a la demandada.

Finalmente, al no prosperar el recurso de apelación, se condenará en costas de segunda instancia al demandante y se advertirá que la controversia sobre el valor del monto fijado en primera instancia, conforme el numeral 5° del artículo 366 del C.G.P., solo se puede controvertir en el recurso contra el auto que apruebe la liquidación de costas. Se fijarán como agencias en derecho de segunda instancia la suma de \$300.000 a favor de la demandada.

11. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR íntegramente el auto dictado en audiencia del 25 de mayo de 2023 y la sentencia del 26 de mayo de 2023 proferidas por el

Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas previamente.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a la parte demandante al no prosperar su apelación de auto y de sentencia; fijar como agencias en derecho en total la suma de \$500.000 a favor de los demandados.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



NIDIAM BELEN QUINTERO GELVEZ
MAGISTRADA



DAVID A.J. CORREA STEER
MAGISTRADO



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO