



Rama Judicial  
Juzgado 21 Laboral del Circuito de Bogotá  
República de Colombia

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

**JUZGADO VEINTIUNO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**

**AUDIENCIA PÚBLICA DE JUZGAMIENTO**

**PROCESO ORDINARIO LABORAL RAD. 11001410500520220038101** de **ARLLES JULIÁN CAICEDO GÓMEZ** contra **COMPAÑÍA DE INGENIEROS DE SISTEMAS ASOCIADOS – COINSA S.A.S.**

**S E N T E N C I A**

En Bogotá D.C., hoy **TRES (03) DE AGOSTO DE DOS MIL VEINTITRÉS (2023)**, se constituye el Despacho en audiencia pública de juzgamiento dentro del Proceso Ordinario Laboral de la referencia, a fin de resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta que se surte en favor de la parte actora respecto de la **SENTENCIA** proferida el **DIECISIETE (17) DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS (2022)** por el **JUZGADO QUINTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**

**ASUNTO:** Despido indirecto- Indemnización artículo 64 CST.

**ANTECEDENTES**

**ARLLES JULIÁN CAICEDO GÓMEZ**, promovió demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de la **COMPAÑÍA DE INGENIEROS DE SISTEMAS ASOCIADOS – COINSA S.A.S.**, en procura de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada vigente entre el 1º de febrero y el 07 de diciembre de 2021, que el empleador propició su renuncia constituyéndose en un despido indirecto e incumplió con las obligaciones derivadas de la relación laboral, en consecuencia, se ordene a la convocada al pago de la indemnización por despido sin justa causa teniendo en cuenta el salario base de \$1'400.000, la indexación de la condena impuesta, lo que resulte de las facultades ultra y extra petita y, costas y agencias en derecho.

Como fundamento material de sus pretensiones relató que prestó sus servicios personales para la sociedad **COMPAÑÍA DE INGENIEROS DE SISTEMAS ASOCIADOS – COINSA S.A.S.** a partir del 01 de febrero de 2021 mediante la suscripción de un contrato de trabajo por la duración de la obra o labor determinada, estableciéndose en la cláusula quinta del contrato una duración de 18 meses; desempeñó el cargo de Analista SOC/NOC-MEN y devengaba un salario de \$1'400.000; presentó renuncia el 07 de diciembre de 2021 por causa de los malos tratos, abuso verbal y acoso laboral por parte del señor **GIOVANNY FONSECA**- Coordinador de SOC/NOC; el 14 de septiembre de 2021 ya había presentado carta de renuncia por el mismo motivo, sin embargo, no fue aceptada por la señora **ILUMINADA BEJARANO**.

## **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Notificada en legal forma la demanda a la sociedad **COMPAÑÍA DE INGENIEROS DE SISTEMAS ASOCIADOS – COINSA S.A.S.**, en audiencia celebrada el 10 de noviembre de 2022, dio contestación a la demanda en donde se opuso a la prosperidad de las pretensiones, a excepción de la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo por obra o labor y sus extremos; en cuanto a los hechos, aceptó que suscribió con el demandante contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada vigente desde el 1º de febrero de 2021, el cargo desempeñado por aquél y el salario devengado, así como la terminación del contrato con ocasión de la renuncia del trabajador del 07 de diciembre de 2021; y propuso como excepciones de mérito las que denominó: prescripción, excepción de falta de configuración de los elementos del acoso laboral, buena fe, compensación y, genérica.

En su defensa argumentó que, en el presente asunto no se configuró un acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 y, en caso de considerar tal situación, el demandante debió interponer la denuncia respectiva al Comité de Convivencia de la compañía o formalizar su denuncia ante el Inspector de Trabajo, personeros municipales y Defensoría del Pueblo para poner en marcha los planes de prevención contenidos en el Reglamento de Trabajo y, programar actividades grupales para el mejoramiento del ambiente laboral y así, de forma amigable solucionar la supuesta situación de acoso laboral, sin que existan en todo caso los fundamentos de hecho y de derecho sobre los cuales se puedan cimentar los pretendidos derechos alegados en la demanda, ante la imposibilidad que le asiste al actor de demostrar el supuesto acoso laboral pretendido.

## **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado de conocimiento en la decisión objeto de consulta dispuso absolver al demandado **COMPAÑÍA DE INGENIEROS DE SISTEMAS ASOCIADOS - COINSA S.A.S.**, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda presentada por el señor **ARLLES JULIÁN CAICEDO GÓMEZ**, al considerar, luego del análisis de las pruebas allegadas y practicadas en el proceso, que el demandante no cumplió con la carga probatoria para acreditar el reconocimiento del despido injusto.

## **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Corrido el traslado de ley a las partes, no presentaron alegatos de conclusión.

No observándose causal de nulidad que invalide lo actuado se procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta previa las siguientes

## **CONSIDERACIONES**

### **PROBLEMA JURÍDICO**

El mismo se contrae en determinar si la terminación del contrato de trabajo de **ARLLES JULIÁN CAICEDO GÓMEZ** se trató de un despido indirecto imputable al empleador, con el consecuente pago de la indemnización por despido sin justa causa contemplado en el artículo 64 del C.S.T. junto con la indexación a la que haya lugar.

## **DEL CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO- EXTREMOS TEMPORALES, CARGO Y SALARIO**

No es materia de discusión en la alzada que entre las partes existió un contrato de trabajo por la duración de una obra o labor contratada, vigente entre el 1º de febrero de 2021 y el 07 de diciembre de 2021, en virtud del cual el demandante desempeñó el cargo de "Analista SOC/NOC – MEN" devengando como salario básico la suma mensual de \$1'400.000, circunstancias de las que dieron cuenta, además de la forma asertiva como en parte se contestó la demanda, la copia del contrato de trabajo por obra o labor contratada (archivo 02 folios 1 a 5), certificado laboral expedido por la sociedad demandada (archivo 02 folio 10), la carta de renuncia presentada el 07 de diciembre por el demandante (archivo 01 folio 8) y, la liquidación del contrato de trabajo (archivo 01 folio 11).

## **DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA**

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo, atendiendo las circunstancias de este asunto, oportuno se muestra recordar que las relaciones de trabajo pueden darse por terminadas de forma anticipada, por mutuo acuerdo de las partes o bien por decisión de una de éstas enmarcada o no en una justa causa contemplada en la ley, el contrato de trabajo, el reglamento interno, o las pactadas como tales en convenciones o pactos colectivos.

De tal modo, cuando el empleador es quien toma la decisión de finiquitar el vínculo se denomina despido, mientras que si quien adopta tal decisión es el trabajador, se entiende entonces que se configura una renuncia, evento este último en el que si las situaciones especiales del trabajador obedecen principalmente a las conductas desplegadas por el empleador señaladas en el literal b) del artículo 62 del CST, se denominará "despido indirecto" o "renuncia motivada".

Así, la parte que toma la decisión de dar por terminada la relación laboral tiene la obligación manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación; no siendo dable posteriormente alegar válidamente una causal distinta a la que sea enunciada, tal y como lo enseña expresamente el parágrafo único del artículo 62 del CST. Por tanto, en tratándose del despido indirecto, se tiene que para que surta efecto legal la terminación o lo que es lo mismo, para que se configuren las consecuencias jurídicas relevantes, como el pago de la indemnización por despido sin justa causa, valorado y cuantificado por el daño emergente y el lucro cesante ocasionado por la conducta exhibida por el empleador, deviene necesario que los motivos aducidos sean necesariamente comunicados de manera clara, precisa y por escrito al empleador, entendimiento que ha sido desarrollado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en muchedumbre de sentencias, entre las que vale la pena resaltar la decisión del 27 de enero de 2016 radicado 47375.

Entonces, le incumbe al trabajador demostrar la ocurrencia de la justa causa o motivo imputable al empleador como causante de la decisión de terminar el contrato de trabajo de manera anticipada, como lo ha sostenido la máxima corporación de esta jurisdicción en pronunciamiento del 05 de octubre de 2016 radicación N° 48885; aspectos de relevante importancia como quiera que también en palabras de la Corte Suprema de Justicia "mientras el juez laboral no declare que la terminación del vínculo fue

indirecto, vale decir, por causas imputables al empleador, se presume o entiende que fue voluntario por parte del trabajador" (Sentencia del 07 de septiembre de 2016 radicado No. 46075).

Aclarado lo anterior, la circunstancia de la renuncia motivada del actor se halla acreditada en el plenario con la comunicación de 07 de diciembre de 2021, dirigida a la Ingeniera ILUMINADA BEJARANO, mediante la cual el señor ARLLES JULIÁN CAICEDO GÓMEZ dio por terminado su contrato de trabajo aduciendo en su literalidad lo siguiente:

*"Le escribo esta carta para informarle que, debido al acoso laboral del que constantemente me veo sometido hace 7 meses aproximadamente por parte del señor Giovanni Fonseca Coordinador (NOC-SOC). Y del cual usted ya tiene pleno conocimiento de la situación, Me veo obligado a presentar mi renuncia a partir de la fecha.*

*El día de ayer 6 de diciembre del presente año, cumpliendo mis funciones como analista (NOC-SOC) de manera presencial en las oficinas de Coinsalt S.A. Bogotá y acompañado de mis compañeros Andrey Vargas y Wilmer Palacio. Fui objeto nuevamente de malos tratos por parte de mi jefe directo en un llamado de atención injustificado subido de tono y con palabras despectivas por parte de del señor Giovanni Fonseca Coordinador (NOC-SOC).*

*Por tal motivo no tuve otra alternativa que manifestar malestar emocional y no poder continuar ejerciendo mis labores como analista puesto que esta situación se ha presentado de manera reiterativa, afectando mi salud y el rendimiento en mis funciones.*

*Esta situación laboral se ha tornado insostenible y me ha creado un fuerte estrés emocional como lo he manifestado anteriormente en una carta de renuncia por la misma situación y en reuniones sostenidas con usted en donde no solamente yo, sino que también mis compañeros han manifestado inconformidad por los tratos recibidos por parte de nuestro jefe directo el señor Giovanni Fonseca Coordinador (NOC-SOC). por todas estas situaciones y en salvaguarda de mi salud me veo obligado en finalizar toda actividad laboral con Coinsalt S. A"*

Hechos que así enunciados los pretende enmarcar el demandante en la justa causa de terminación prevista en el numeral 2 del literal B del artículo 62 del CST modificado por el Decreto 2351 de 1965, correspondiendo a esta Sede Judicial verificar si el señor ARLLES JULIÁN CAICEDO GÓMEZ, en los términos del artículo 167 del CGP, cumplió con la carga probatoria que le correspondía.

En tal orden de ideas, a fin de determinar si las faltas mencionadas fueron debidamente demostradas y constituyen causa imputable al empleador, una vez examinada en su conjunto la prueba que milita en el plenario, se evidencia que tratándose de la prueba documental pertinente para la demostración de los hechos de maltrato antes anotados, la misma se contrajo exclusivamente a la carta de renuncia, pues de los llamados de atención enviados vía correo electrónico por GIOVANNY FONSECA ROMERO -Líder de Monitoreo – NON/SOC al demandante entre el 28 de septiembre de 2021 y el 24 de noviembre de 2021 no se evidencia una conducta inapropiada o de malos tratos hacia el demandante, al corresponder simplemente como correcciones reiterativas efectuadas por

parte del mencionado líder al actor consistentes, entre otras, en que no prestaba atención a las indicaciones dadas en las reuniones, errores cometidos constantemente y que afectaban la imagen ante los clientes de la empresa y explicaciones de la forma en que el promotor del proceso debía realizar sus funciones (archivo 21 folios 1 a 22), por lo que la documental en cuestión, de lo único que da cuenta es que el trabajador fue sujeto de constantes llamados de atención relacionados directamente con la forma en la que desarrollaba su labor, sin que se describan ninguna de las conductas referidas en la carta de renuncia relacionados con un presunto acoso laboral por parte de GIOVANNY FONSECA, máxime cuando no se especificó en qué consistían tales conductas de acoso para establecer si las mismas se fundamentan en los correos electrónicos mencionados.

Igualmente, obra en el plenario comunicación de 14 de septiembre de 2021, por medio de la cual el libelista CAICEDO GÓMEZ manifestó su interés de dar por terminado el contrato de trabajo (archivo 02 folio 6); sin embargo, conforme a lo indicado por él al absolver su interrogatorio, no se dio trámite a la misma, toda vez que la ingeniera ILUMINADA BEJARANO no la aceptó la renuncia, en orden a lo cual, pese a que en dicho escrito hizo alusión al acoso laboral al que estaba siendo sometido desde hacía cinco (5) meses por parte de GIOVANNY FONSECA para los días en que trabajo en remoto o desde la casa por motivos de contingencia de COVID-19 *-indicando que fue objeto de abuso verbal con palabras fuertes y llamados de atención en altos tonos de voz, que en muchas ocasiones eran injustificadas, toda vez que no se realizaba un análisis de la situación, dando por hecho que se estaba cometiendo un error, insultos que se presentaban de manera telefónica y en reuniones con los demás compañeros de trabajo, igualmente, señaló en concreto que el 03 de septiembre de 2021, en cumplimiento de sus funciones de manera presencial en la empresa, estando acompañado de ANDREY VARGAS, fue nuevamente objeto de insultos y malos tratos por parte de su jefe directo, motivado por un mal entendido sin que se realizara el respectivo análisis para su aclaración, dando por hecho que había cometido un error; situación que se tornó insostenible y que le creó un fuerte estrés emocional.-*, lo cierto es que el mencionado documento por sí solo no acredita lo allí consignado como tampoco los hechos que sustentaron la renuncia en dicha oportunidad (14 de septiembre de 2021), máxime cuando, se insiste, ni siquiera fue aceptada por el empleador.

Ahora, en lo que a la prueba declarativa interesa, del interrogatorio rendido por la demandada, ninguna confesión se obtuvo relacionada con las conductas narradas en la carta de terminación del contrato, por el contrario, la representante legal de la convocada a juicio manifestó que una vez tuvo conocimiento de los hechos, la ingeniera ILUMINADA, le informó que le extrañaba lo expuesto por el actor en la primera renuncia presentada en septiembre de 2021, ya que el accionante era un trabajador que cometía muchos errores, por lo que se sugirió realizar una reunión con éste para continuar vinculado con la empresa bajo el compromiso del mejoramiento de su rendimiento laboral; con la presentación de la segunda carta de renuncia, es así como ILUMINADA le mostró diferentes correos electrónicos a fin de evidenciar el buen trato y respeto hacia el actor, además, que los compañeros de trabajo también se habían quejado porque el demandante al entregar su turno, dejaba mucho trabajo represado y estaban estresados por el rendimiento laboral de ARLLES; además, que con la primera carta de renuncia no se activó el Comité de Convivencia Laboral, porque los trabajadores tienen conocimiento de dicho trámite estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo, siendo la primera vez que ocurría una situación de esas características obteniéndose con la reunión una conciliación en la que se expuso la situación y se efectuaron compromisos por parte del trabajador para mejorar su

rendimiento; resaltando que GIOVANNY tiene un tono de voz característico de los santandereanos, motivo por el cual, hay gente que se siente regañada, y en ese sentido, se estableció que los llamados de atención se hicieran por correo electrónico. Así, las anteriores manifestaciones, se reitera, no configuraron ninguna confesión respecto de los hechos que fundan los malos tratos aducidos por el promotor de la litis.

A su turno, los hechos fundantes de la renuncia tampoco fueron probados con los testimonios rendidos por WILMER ANDREY PALACIOS NOVOA, LIZ MARIEL SUAREZ ARÉVALO, ILUMINADA BEJARANO MARTÍNEZ y EDUARDO ANDRÉS CORREA BARAHONA, pues repárese que los mismos manifestaron desconocer los actos de maltrato propiciados por GIOVANNY FONSECA al actor por este último relatados, en concreto WILMER ANDREY PALACIOS NOVOA, compañero de trabajo del demandante durante el interregno que éste prestó sus servicios en la sociedad convocada, indicó que GIOVANNY siempre socializaba los inconvenientes con los trabajadores, señalando a la persona del grupo que cometió el error y como analistas tenían que estar pendientes 24/7 de cualquier eventualidad que se presentara con los clientes, de lo contrario, se podrían presentar sanciones para la empresa, por ende, el líder GIOVANNY siempre ponía en conocimiento las quejas de los clientes y trataba de corregirlos; presencié los llamados de atención efectuados al demandante en los que nunca observé expresiones que pudieran afectar su dignidad, las cuales consistían en que pusiera atención a las pantallas, que debía tener cuidado con los errores y ninguna de ellas hicieron relación a que el actor era incompetente, precisando que a todos los trabajadores les hacían el mismo seguimiento, siendo que respecto del demandante tuvo conocimiento que se le notificó de algunos errores que había cometido consistente en las falencias en la generación de casos a los clientes, así como el mal escalamiento de los mismos, informando también que en total eran cinco compañeros que entregaban informes semanales, en donde se evidenciaban los errores cometidos, que en todas las reuniones se corregían a los compañeros, pero se nombraba más a JULIÁN, quien tuvo los llamados de atención más fuertes porque se vencieron términos con el cliente, siendo enfático en que a todos los trabajadores se les exigía lo mismo, esto es, generar informes, tickets, todos tenían las mismas tareas y los llamados de atención se dirigían a todos sus compañeros de trabajo sin tratos desobligantes u ofensivos, pues correspondían específicamente a los errores cometidos, sin groserías o palabras degradantes, eran regaños de un jefe hacia sus subordinados.

Por su parte, LIZ MARIEL SUAREZ ARÉVALO, ingeniera de sistemas y trabajadora de COINSA desde el 16 de diciembre de 2020, señaló que para la época de los hechos trabajó como analista al igual que el actor y sus funciones consistían en monitorear las plataformas de los usuarios, todos tenían el mismo rol y no había carga laboral debido a que tenían que ejecutar una acción específica, eran cinco trabajadores en el mismo cargo con un mismo supervisor; JULIÁN cometió errores según los llamados de atención del supervisor como por ejemplo, no reportar incidentes y los malos escalamientos que perjudicaban a la empresa, por lo general el GIOVANNY, el supervisor, hacía reuniones para informar los inconvenientes a los trabajadores, nunca escuché que le dijera al demandante que era incompetente, recuerda que le decía que debía estar más pendientes de sus acciones, de que no cometiera los mismos errores y que si tenía dudas preguntara para poderlas solucionar. Tuvo conocimiento que entre septiembre y diciembre de 2021 se realizó una reunión por un tema relacionado en la forma en que GIOVANNY se dirigía hacia ellos al parecer

por comentarios de JULIAN hacía la señora ILUMINADA, todos dieron su punto de vista y había mejorado el tema un poco; aclaró que para dicha época había demasiada carga laboral para GIOVANNY, lo que afectó su manera de actuar, no se comportó de manera grosera, sino que tenía una forma fuerte de expresarse, es decir, exigente, debido a que en ese momento quería todo muy rápido por la carga que tenía, lo que causó la inconformidad del demandante y que se expuso por parte de la señora ILUMINADA.

En relación a la tacha por sospecha propuesta por el apoderado de la actora respecto del testimonio de ILUMINADA BEJARANO MARTÍNEZ, se tiene que luego de revisados los hechos en que se soportó la misma, relacionados con la posición de ésta en la empresa y su condición de superior jerárquico del actor durante su vinculación laboral, debe indicarse que una vez valorado con total rigor dicho testimonio no se evidencia razón alguna por la cual deba desestimarse, habida consideración que pese a su vínculo laboral con la sociedad demandada sus respuestas además de espontaneas fueron coherentes de cara a lo indagado, sin mostrar parcialidad sino muy por el contrario tuvo conocimiento directo de las circunstancias que rodearon la relación laboral del demandante frente a su supervisor, debiéndose, en consecuencia, valorarse en conjunto con los demás medios de prueba.

Resuelto lo anterior, se tiene que la testigo ILUMINADA BEJARANO MARTÍNEZ, jefa del demandante durante su vinculación en COHINSA, relató que JULIAN presentó una carta de renuncia en septiembre de 2022 explicando que tenía inconvenientes a nivel laboral y que sentía que le estaban llamando mucho la atención, por lo que verificaron las novedades y falencias, si los llamados de atención tenían o no soporte, los cuales en efecto s tenían sustento, sin embargo, para la empresa era complicado conseguir personal por temas de capacitación, conducción y comprensión de todas las labores que comprometían el tiempo y riesgo de la gestión, razón por la cual, acordaron que el demandante seguiría en la empresa tomando las acciones respectivas para fortalecer el equipo y que a su vez se iba a apoyar al accionante con lo que requiriera para seguir con su labor; que JULIAN empezó con un rol de entrenamiento y plan canguro con la entidad, el área en que laboraba debía presentar incidentes específicos sobre disponibilidad de servicios a nivel de seguridad e infraestructura, entonces, tenían clientes críticos que requerían que su infraestructura siempre estuviera disponible, por lo que en caso de alguna eventualidad los analistas debían alertar proactivamente, sin que algunas veces se desarrollara el procedimiento específico por parte del demandante, sin embargo, a pesar de tales falencias no se inició proceso disciplinario porque la empresa necesitaba que la gente se potencializara y evitar la rotación de personal, por ese motivo, se hicieron reuniones, refuerzos y apoyos, en el caso de JULIAN se realizaron los llamados de atención en un inicio de manera verbal y luego de la notificación de su primer carta de renuncia, se realizaron de manera escrita. La empresa realizaba seguimiento a todos los trabajadores, no solo a Julián, consistentes en sesiones semanales en donde se hacía una escala de los inconvenientes. Los llamados de atención de GIOVANNY hacia JULIAN, en los que estuvo presente en algunas ocasiones, consistían recurrentemente en el mal manejo de las bitácoras, el no reporte de algunos incidentes y la omisión de procedimientos ya establecidos. Nunca presencié llamados de atención pasados de tono, todos siempre llamaban a reflexionar a los trabajadores sobre sus funciones, de tener cuidado con la

labor realizada y estar atentos a las indicaciones impartidas. Eran cinco analistas incluido el demandante con idénticas actividades, turnos, informes o reportes, el actor no tuvo carga superior a la de sus compañeros, nunca se incapacitó o tuvo comportamiento que advirtiera enfermedad por estrés laboral como lo señaló en su carta de renuncia, pues el estrés de pronto correspondía a los errores consecutivos que conllevaron a los llamados de atención. Nunca evidenció un trato desigual del demandante respecto de sus demás compañeros, todos eran iguales, JULIAN tuvo muchos errores y en las reuniones semanales se realizaba el respectivo seguimiento.

Por último, EDUARDO ANDRÉS CORREA, refirió que ingresó a trabajar con la empresa demandada en junio de 2021 por el término de seis meses, en dicho interregno fue compañero de trabajo de JULIAN, en total eran cinco analistas más el Supervisor GIOVANNY, éste último tiene una forma de expresarse brusca por ser santandereano, recuerda algunos llamados de atención que le hizo al actor por algunas falencias porque podía ocurrir que se pasaran cosas, pero no recuerda algo grave. En su caso particular- del testigo, sí consideró que hubo un trato desigual, pero respecto del demandante no escuchó malas palabras, descalificativos o un comportamiento inapropiado del Supervisor hacía JULIAN.

Bajo tal panorama probatorio es dable concluir que la prueba testimonial brinda credibilidad sobre su dicho, al ser además de espontánea, obtenida de manera directa frente a las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la relación laboral entre el demandante y su supervisor GIOVANNY FONSECA, particularmente las relacionadas con el trato diario que mantuvo el demandante tanto con sus compañeros de trabajo como con sus superiores, de suerte que, contrario a lo dicho por el promotor de esta actuación, no se demostró que GIOVANNY FONSECA desplegara malos tratos sobre él, al punto de que los declarantes fueron coincidentes en señalar que fue el trabajador quien cometió muchos errores en el cumplimiento de su labor lo que ocasionó diversos llamados de atención que no incluían expresiones groseras, desobligantes o denigrantes contra el ex trabajador.

Así las cosas, aunque todas las pruebas militantes en el informativo son contundentes para tener por acreditado que el finiquito del vínculo laboral se dio por decisión unilateral del trabajador -quien en su carta escrita imputó al empleador una serie de conductas constitutivas de maltrato y acoso laboral por parte de GIOVANNY FONSECA-, lo cierto es que en el curso de esta actuación el mismo no aportó ningún elemento probatorio que llevara al convencimiento de la ocurrencia, frecuencia y gravedad de éstos hechos, es más, pese a que manifestó en su interrogatorio que acudió a cita médica para manejar el estrés provocado por la situación presentada en su entorno laboral, tampoco allegó prueba documental que respaldara su dicho, a lo que se aúna que pese a que indicó que las expresiones de su Supervisor consistieron en que le decía que no era capaz de hacer bien su trabajo y que se pusiera a estudiar, los testigos, incluidos sus propios compañeros de trabajo, refirieron lo contrario, esto es, que los llamados de atención realizados por GIOVANNY no incluyeron palabras desobligantes o relacionadas con la competencia de aquél en la ejecución de sus funciones, pues las mismas se dirigían exclusivamente a los errores cometidos por el actor y a las reuniones generales con el grupo de trabajo donde se exponían las falencias de cada trabajador, en las que resaltaron las cometidas por el promotor de la litis; de ahí que ante la falta de prueba de la justedad de su renuncia, no queda alternativa distinta que

la de CONFIRMAR la sentencia objeto de consulta que despacho desfavorablemente sus súplicas para en su lugar absolver a la demandada de todas y cada una de ellas.

Sin costas en esta instancia en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

**EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL JUZGADO VEINTIUNO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C., ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,**

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el **JUZGADO QUINTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.** de fecha diecisiete (17) de noviembre de dos mil veintidós (2022), conforme a las razones expuestas en la presente providencia.

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

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente al juzgado de origen.

**CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Claudia Patricia Martínez Gamba', written in a cursive style.

**CLAUDIA PATRICIA MARTÍNEZ GAMBA  
JUEZ**