



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, once (11) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE	Luis Eduardo Ibarra Caicedo
DEMANDADA	Riopaila Agrícola S.A.
ORIGEN	Juzgado Primero Laboral de Roldanillo
RADICADO	76-622-31-01-05-001-2019-00013-01
TEMA	Despido Injusto- Daño moral
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia segunda instancia ¹

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Luis Eduardo Ibarra Caicedo contra Riopaila Agrícola S.A.

ANTECEDENTES

Luis Eduardo Ibarra Caicedo promueve demanda, pretendiendo se declare: **i)** que entre las partes existió contrato de trabajo entre el 05 de marzo de 2010 y el 26 de marzo de 2018, cuando finalizó el vínculo con ocasión de justa causa por parte del trabajador, “teniendo en cuenta las conductas de acoso laboral dirigidas en su contra y la falta de protección de la empresa”. Consecuencialmente, deprecia el pago de **ii)** reajuste de salario desde el 01 de enero de 2018 hasta el 26 de marzo de 2018 por valor de \$237.000; **iii)** reajuste destinado a Colpensiones por cotizaciones, desde el 01 de enero de 2018 hasta el 26 de marzo de 2018, valor que asciende a la suma de \$37.887. **iv)** sanción del art.65 del CST por pago deficitario de acreencias laborales; **v)** indemnización del art.64 del CST; **vi)** perjuicios morales **vii)** costas y agencias en derecho. Subsidiariamente, deprecó el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintas a las pedidas, como aplicación de la facultad extrapetita².

Fundamentó sus pretensiones en que desde el 05 de marzo de 2010 inició relación laboral con la demandada, mediante contrato de trabajo a término indefinido, como técnico agrícola. El 28 de marzo de 2011, se presentó sustitución de empleador, pasando de Riopaila Castilla S.A. a Riopaila Agrícola S.A. El salario básico se mantuvo en \$1.936.00 desde el 2017 hasta la finalización del contrato. A pesar de haberse destacado como uno de los mejores trabajadores y recibir distinguidos reconocimientos por ello, dos años antes de la terminación contractual, por parte de Mauricio Millán, superior jerárquico suyo, quien en varias oportunidades le acusó de

¹ No 57- Control estadístico por secretaría.
² 01 Demanda Ordinaria. Fls.7/9.

mediocre, que sus labores estaban mal realizadas, a pesar de no tener pruebas de ello, que tenía mala actitud y que por ser afroamericano no trabajaba bien. En 2017, sufrió de amenazas de muerte, que, a su criterio, están relacionadas con su trabajo, hecho que fue oportunamente denunciado a las autoridades competentes. Dentro de las investigaciones realizadas, diferentes trabajadores expresaron conductas de acoso. Durante diciembre de 2017 y hasta marzo de 2018 tanto él como su familia sintieron desesperación, temor y desolación relacionadas con el acoso sufrido, por tanto, el 26 de marzo de 2018, decidió finalizar el contrato laboral, alegando justa causa, renunciando el 23 de dicho mes, siendo aceptada por la pasiva. El 28 de agosto de 2018, reclamó lo pretendido³.

Riopaila Agrícola S.A.⁴ se opuso a las pretensiones de la demanda. El contrato inició el 08 de marzo de 2010, siendo inicialmente contratado como administrador de campo. El último salario percibido fue de \$2.050.000 para 2018. El trabajador no fue acosado laboralmente, no existiendo trámite de queja ante el comité correspondiente, así como tampoco queja verbal ni escrita. El contrato finalizó por renuncia del trabajador, no por despido indirecto. Excepcionó: prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, carencia de causa objetiva de la acción, ausencia de derecho sustantivo, pago y buena fe.

Sentencia de Primera Instancia⁵

El 15 de octubre de 2021, el Juzgado Laboral del Cto. de Roldanillo profirió sentencia mediante la cual: **i)** declaró la existencia de un contrato a término indefinido entre el 05 de marzo de 2010 y el 26 de marzo de 2018, “vínculo que terminó con justa causa por parte del trabajador mediante la figura del auto despido o despido indirecto debido a las conductas discriminatorias de acoso laboral a las cuales fue sometido aquél por su condición de afrodescendiente”; **ii)** condenó a la pasiva a pagar al demandante, \$11.700.185 por concepto de indemnización por despido injusto y \$9.085.260 por daños morales, pagos que hará indexados; **iii)** absolvió de las restantes pretensiones e impuso el pago de costas a cargo de la pasiva, fijando la suma de \$2.000.000 como agencias de derecho⁶.

Recurso de apelación

Inconformes con la decisión adoptada, ambas partes la recurrieron en apelación⁷, así:

El **demandante** recurrió exclusivamente por el monto de los perjuicios morales, debido a que considera, se acreditó que tanto el demandante como su familia, sufrieron gran daño, siendo 10 salarios mínimos mensuales vigentes, insuficientes para resarcir el perjuicio causado. No fue una sola conducta la desplegada por la accionada lo que

³ 01DemandaOrdinaria.Fls .3/..

⁴ 07ContestacionDemanda

⁵ 15ActaAudienciaJuzgamiento

⁶ 17JuzgamientoAlegatosSentencia 1:49:10 min a 1:50 36 min

⁷ 17JuzgamientoAlegatosSentencia 1:51:01 min a 2:06: 45 min

ocasionó el daño aquí alegado, de ello, que la indemnización deba ser más cuantiosa.

La **pasiva** deprecia la revocatoria de la sentencia, como quiera que no ha incurrido en acoso laboral. Contrario a lo concluido por el A-quo, siempre ha actuado de manera correcta, respetando los derechos laborales del actor y propendiendo por la adecuada convivencia en el trabajo. Es evidente que, en caso de existir alguna actitud contraria a las buenas formas, el demandante omitió el deber de informar a su empleador sobre lo ocurrido, siendo entonces inoponibles dichas conductas por desconocimiento de las mismas. Adicionalmente, refiere que tanto el interrogatorio de parte como la testimonial de la activa, dan cuenta de múltiples contradicciones respecto del presunto acoso, resaltando que la persona que supuestamente realizó dichos actos no tenía ningún móvil, en la medida en que estaba en otra área y no tenía intención de ocupar el cargo que ostentaba el demandante, por tanto, no debe prosperar la indemnización reclamada, como tampoco los perjuicios morales, al no haberse demostrado a ciencia cierta, las amenazas alegadas, no siendo procedente esa pretensión.

Alegatos de conclusión en segunda instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia⁸, sólo la parte demandada lo describió⁹, iterando los argumentos expuestos en el recurso de apelación, haciendo énfasis en que a lo largo del proceso no se demostraron cuáles fueron las presuntas personas que realizaron las amenazas recibidas por el demandante, ni mucho menos que éstas estuvieran ligadas con la empresa.

CONSIDERACIONES

La competencia de la Sala está dada por los arts.66 y 66A del CPTSS.

El *problema jurídico* se restringe a determinar: **i)** si el vínculo laboral que existió entre las partes finalizó por despido indirecto, dando lugar al pago de la indemnización correspondiente; En caso de ser así, se decidirá **ii)** si con ocasión del mismo se causó el daño moral deprecado.

Generalidades de los temas que serán abordados

Terminación del contrato- despido indirecto

Sea lo primero diferenciar los conceptos de despido indirecto y renuncia inducida, los cuales, como lo ha expresado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, conllevan consecuencias diferentes, en materia de carga probatoria.

En la SL1705 de 2022 expresó "El despido indirecto es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el

⁸ 19AutoAdmisionyTraslado
⁹ 23AlegatosRiopailaMemorial

trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador”.

En ese sentido, la Alta Corporación expresó previamente en la sentencia SL 4377 de 2020:

“renuncia inducida es aquella decisión que en apariencia es libre y espontánea, pero en la praxis estuvo viciado su consentimiento. Por tanto, en este evento, aunque no se exige que se expongan al momento de terminar la relación los motivos que conducen a renunciar, como ocurre con el despido indirecto, sí corresponde a la parte que la alega, demostrar que su voluntad estuvo viciada por la conducta asumida por el contratante”.

En esta providencia hace cita y transcripción parcial de lo expuesto en la sentencia SL 006 de 2001, con reiteración en la SL1352 de 2020, así:

*[...] los conceptos “**renuncia inducida** o sugerida” y el “despido indirecto o auto despido”, son totalmente independientes y con caracteres bien definidos.*

En el primero de los eventos señalados, la libre y espontánea voluntad del trabajador encaminada a obtener el rompimiento del vínculo contractual, a que debe obedecer toda renuncia, se encuentra viciada por actos externos, tales como la fuerza o el engaño. Actos que, como se ha dicho, cuando provienen del empleador lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento (sent. mayo 31 de 1960, G.J. PAG. 1125). No se requiere, en este caso, que a la terminación del contrato el trabajador manifieste los verdaderos motivos que lo inducen a renunciar; pero, en el eventual proceso sí tiene la carga de demostrar que su voluntad estuvo viciada al momento de romper el vínculo contractual por una cualquiera de estas conductas asumidas por el empleador.

*En cambio, el auto despido o **despido indirecto** obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7º decreto 2351 de 1965) y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.*

En ambos casos, como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la contingencia de demostrar, o que su real voluntad se vio afectada por actos externos y eficientes de su empleador tendientes a obtener su dimisión y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida; o que, su empleador incurrió en cualquiera de las causales de terminación del contrato contempladas en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, señaladas en la carta de renuncia”. (subrayado nuestro)

Perjuicios morales por despido injusto

El art. 64 del CST dispone:

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente” (subraya la sala)

De vieja data,¹⁰ la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha establecido que, si bien el artículo transcrito regula de manera taxativa perjuicios de orden material, nada impide que se reconozcan otro tipo de emolumentos. En lo referente a los perjuicios morales, de manera clara y pacífica se ha reseñado que son procedentes no por el despido en sí mismo, sino por la conducta desplegada por el empleador que genere menoscabo del patrimonio del trabajador¹¹. En uno de sus más recientes pronunciamientos -SL2750-2022- sostuvo:

“Al contrario, el precedente vigente en materia de reparaciones por despido injusto es el definido por esta Corporación en sentencia CSJ SL3203-2016 –invocado por la recurrente en el cargo–, reiterado por la decisión CSJ SL5707-2018, que sostuvo:

En efecto, aunque es obvio que toda pérdida del empleo produce en el individuo frustración, tristeza o sentimientos negativos, tal situación no es la única que debe mirarse para imponer una condena por daño moral, pues no solo es necesario ponderar la manera cómo el trabajador se vio afectado en su fuero interno y cómo la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente sino que además deben probarse los daños de orden inmaterial ocasionados por el hecho del despido; (...)

Ello, por cuanto se reitera, es claro para la Sala, que los perjuicios morales no se configuran por el hecho mismo del despido, a menos que dicho suceso esté asociado a conductas que en verdad provoquen un menoscabo en el patrimonio moral del trabajador, tal como se adoctrinó en sentencia CSJ SL, 12 may. 2004, rad. 22014:

(...) la configuración de los perjuicios morales no se deriva de la simple terminación del vínculo laboral, aun teniendo presente las consecuencias normales en el estado de ánimo del contratante, sino que debe estar ligada a circunstancias graves que causen un real daño de índole moral como lo sería la imputación injustificada de conductas delictivas, contrarias a la moral o la ética que afecten la honra o el buen nombre, etc..

(...) Así, entonces, el dolor del actor, que según se indica en la demanda se deriva de la carencia de "ingresos para responder por las obligaciones familiares, sociales, civiles y comerciales" los que antes obtenía de su trabajo, el cual era su única fuente de sostenimiento, no tiene relación directa con el despido y por tanto no puede ser atribuido a la actuación injusta del empleador” (subraya la sala).

En cuanto a su tasación la H. Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL14618-2014 preceptuó que el “daño moral está sujeto al arbitrio judicial, dado que no es posible tasar el dolor, la decepción, la tristeza, la impotencia y demás componentes propios

¹⁰Tribunal Supremo del trabajo (21-09-1951)- CSJ SL, 12 may. 2004

¹¹ CSJ SL5707-2018- SL2199-2019-SL2750-2022

del fuero interno del individuo". Dicha postura es reiterada en la providencia SL570-2020, la cual expresó:

"en cuanto a que la tasación del pretium doloris o precio del dolor, queda a discreción del juzgador, teniendo en cuenta el principio de dignidad humana consagrado en los artículos 1.º y 5.º de la Constitución Política, y «para ello deberán evaluarse las consecuencias psicológicas y personales, así como las posibles angustias o trastornos emocionales que las personas sufran como consecuencia del daño"

CASO CONCRETO

A fin de formar el convencimiento judicial en torno a los temas asuntos de discusión, se decretaron las documentales glosadas al expediente y se recibieron algunas declaraciones, así como interrogatorios de parte, de los que se extrae lo siguiente:

<p>Gustavo Adolfo Barona Torre -Representante legal de la demandada¹²</p>	<p>Conoce la zona donde trabajaba el accionante. Expresa que el orden jerárquico de dicho lugar es: gerente, jefe de zona, (administrador de campo- era Luis al momento del despido) auxiliares y ayudantes. Rodolfo Conde era el superior jerárquico para la fecha de la renuncia. Se indaga por Mauricio Millán, quien según sus dichos estaba por encima del jefe del demandante. Respecto del comité de convivencia laboral, expresa que lo tiene, los representantes son autónomos, independiente de su cargo al interior de la empresa, tienen la misma jerarquía en el comité. Tiene facultades para reunirse cuando lo vean conveniente, todos son funcionarios de la empresa. No puede decir con exactitud quién era el presidente del comité, pero cree que sí era Mauricio Millán- se pone de presente documento para ratificar respuesta-. <u>Respecto a conductas de acoso laboral frente al accionante, niega. Expresa que no hubo proceso interno de acoso laboral ni para el demandante ni para otro trabajador.</u></p>
<p>Luis Eduardo Ibarra Caicedo- demandante¹³</p>	<p>Vive en Panamá. Administrador de empresa. Trabaja en un ingenio en dicho país. Indica que laboró 22 años con la empresa, bajo diferentes modalidades, en el 2008 ya está directo con Riopaila Castilla, pasa por sustitución patronal en el 2011 a la demandada. Fue técnico agrícola o administrador de campo, tenía un salario superior al mínimo, le pagaban quincenal y los aumentos se hacían a partir del 01 de enero, aunque la decisión se tomaba en marzo. Era representante de los trabajadores en el comité de convivencia, fue elegido, estuvo aproximadamente 4 o 6 años en el cargo. <u>Conoce cómo funciona el procedimiento para presentar una queja por acoso, afirma saber cómo funciona el comité. Durante los últimos 4 años el señor Millán fue su jefe. En lo referente a las amenazas de muerte, informa que la empresa asignó a personas de seguridad para que lo vigilaran, fue una orden directa de recursos humanos- Claudia Clavijo-. El 17 de diciembre de 2017 lo amenazan, le dice que hasta el 24 de dicha calenda tienen tiempo para realizarle daño. El 18 de dicha fecha expresa que se dirigió ante el señor Millán para que le dieran una semana de permiso, el mismo fue concedido. A través de su esposa le llegó la amenaza, en forma de aviso por parte de un amigo, al día siguiente dos personas más le expresan que se le busca con urgencia por que su vida está en riesgo, van donde el amigo – no dice nombre- quien le manifiesta que es algo de origen laboral y que quien dio la orden fueron los señores Millán y Marín.</u> Indica que la presunta persona da la orden de cancelar lo ordenado por los mentados señores, enseñándole pruebas de él, su carro y su moto.</p>

¹² 16JuzgamientoPruebas 5:58 min a 17:29 min

¹³ 16JuzgamientoPruebas 18:20 min a 58:23 min.

	<p><u>Claudia Clavijo -jefe de recursos humanos- habló con él, lo mandó a la empresa de seguridad quienes lo ayudaron incluso con la denuncia presentada a la fiscalía, ya que fueron ellos quienes lo llevaron.</u> Expresa que presentó la denuncia, salió del país y cuando regresó, fue objeto de seguimiento en dos ocasiones. No sabe quién fue, pues quien le informó sobre lo sucedido, fue asesinado. Ha laborado para otra empresa, gracias al señor Guillermo Ramírez, desde abril de 2018 empezó el proceso de selección.</p> <p>El juez interroga sobre las presuntas quejas de acoso presentadas 10 meses antes de la denuncia interpuesta en la fiscalía. Presentó la queja, la jefe de recursos humanos vino personalmente a tratar ese tema que se reunión con los señores Millán, con Potes, López y él. La discriminación se dio por su color de piel, siempre trató de hacerlo sentir menos ese motivo. La dra Claudia, dijo que ella se encargaba, que no se preocupara, indica que allí quedó, no se le dio el trámite indicado, aun a pesar de que él era parte de dicho comité. El comité era de papel, solo se hizo para cumplir con la norma, ya que todo se realizaba por otras vías no oficiales, pero no efectivas. Al indagar por el señor Miguel Peláez, expresa que era su amigo, que no entiende su comportamiento, pero que el trasfondo del mismo era que le habían ofrecido el cargo (no sucedió, no le dieron el cargo al señor Peláez). Creyó al señor que le informó estas situaciones porque tenía conocimiento de información interna de la empresa que solo conocían unas pocas personas. El señor Millán era la persona que hacía y deshacía en la empresa, él era la cara pública de la misma, daba órdenes a recursos humanos cuando alguien no le caía bien. Entiende esta situación como una política de la empresa.</p>
<p>Edward Fabián Perea Vásquez testigo parte actora¹⁴</p>	<p>Tecnólogo. Administrador de finca. Trabajó desde el 2013 hasta el 2018 en la accionada. Eran de la misma zona, zona uno. Fue la persona que le entregó la finca la Luisa. Se muestra agradecido con el demandante. En el 2014 llegaron Mauricio Millán -jefe de producción- y Luis Marín -auxiliar de ingeniería. Este último, tenía envidia y hablaba despectivamente del demandante. Expresa que Millán siempre estaba pendiente de lo que hacía el accionante, pero no supervisaba bien, ya que se saltaba el conducto regular. Millán era ingeniero agrícola, no agrónomo y eso hacía que tuviera falencias. En su presencia, <u>dijo al demandante que era mediocre, le hablaba pesado y amenazó con despedirlo.</u> El declarante también sufrió acoso, que la zona quedó desamparada cuando se retira a su jefe inmediato (Héctor Iván). Indica que, en una ocasión, donde no se le pudo hacer control a una suerte, Millán llegó a insultar, diciendo que el demandante era un atembado, que era desidia, que eso era un trabajo fácil, que lo iba despedir. Se le explica que el clima no lo permitió realizar el respectivo control, sin embargo, no fue suficiente. <u>Trataron de presentar la queja a recursos humanos, pero la Dra Claudia brindó parte de tranquilidad indicando que lo solucionaría.</u> Manifiesta que nunca pasó nada con las quejas presentadas. El accionante presentó renuncia ante la inacción de la empresa frente a su seguridad y el acoso presentado. Relató cómo fue el proceso de la fiscalía.</p> <p>El juez indaga sobre los malos tratos directos con el demandante, indica el testigo que fueron cuatro veces: i) inundación de una suerte – lo trató mal, le dijo que era <u>desidia</u> (en su momento conoció porque era supervisor de recursos hídricos) ; ii) estaban en una reunión con todos, le dijo <u>que si no se ponía las pilas lo sacaba</u> (fue técnico agrícola, compartían porque necesitaban agua) iii) <u>negro mediocre atembado,</u> cuando no pudo controlar la suerte; iv) problema con una tubería, lo amenaza con sacarlo. Le consta que era así con algunos trabajadores, no con todos.</p>

¹⁴ 16JuzgamientoPruebas a 2:27:09 min a 3:20:05 min

	<p>En 2018, era encargado de aplicaciones, es diferente al técnico agrícola, su lugar de trabajo eran todas las fincas zona uno. Funciones miraba el madurante, miraban las fórmulas de maduración, visitaba finjas y suertes para programar y formular la suerte, tenía relación con todos los técnicos agrícolas porque tenía que informar sobre las fórmulas. Las visitas por finca podían ser de 4 a 5 fincas con el técnico. Admite que demandó, no es claro las resultados de ese proceso.</p>
Óscar Iván López Villegas- testigo parte actora ¹⁵	<p>Fue empleado de Riopaila hasta el año 2018. Independiente. Expresa que estaba en un área diferente, pero que el señor Millán le había ofrecido el cargo del demandante, para ello le solicitaba fotos y demás pruebas del trabajo mal realizado por parte de este. Posteriormente, cuando hace parte del equipo del sembrado <u>empieza a notar actitudes de racismo y una actitud déspota</u>. Palabras como <u>"este negro ya sembró o este negro porque no ha sembrado esta suerte"</u> lo sabe en función de su trabajo. Expresa que era cercano a Millán y a Marín porque estaban en su misma zona de trabajo. Mauricio era su jefe directo, dijo cosas como <u>"este negro de donde plata"</u> o <u>"mucho ojo con ese negro, ese negro es inteligente, tenemos que hacerle suavecito"</u> reitera la posibilidad de ser ascendido, buscándole los errores al demandante. Al ser confrontado si escuchó estos tratos directamente contra el accionante, manifiesta que en tres comités que tuvieron, se le decía que acusaba de no rendir, a pesar de que sus resultados eran excelentes. <u>Indica frustración por parte del demandante en la medida en que se le exigían más cosas a pesar de que cumplía con los indicadores.</u></p> <p>El juez indaga nuevamente por malos tratos, el testigo indica que en una ocasión le dijo <u>"negro mire tal cosa"</u> pero regla general era un trato normal en los comités. Respecto de esta ocasión, al ser indagado por parte del apoderado de la parte actora, expresa que parecía que existía una fuga en una suerte, pero que al ser revisada por el demandante y él se dieron cuenta que era normal, que al llegar el señor Marín y el señor Millán, dijo al demandante <u>"ve negro cállate, deja hablar"</u>. No lo insultaron frente de nadie. <u>Lo único que presencié fue que al demandante le exigía más explicaciones que a los demás administradores.</u> No sabe mucho de la Fiscalía, dice que lo vio con dos escoltas, le contó que lo habían amenazado, pero nada más.</p> <p>Por otra parte, indica que, al cambiar de área a la agrícola, muchas de las funciones del señor Marín le fueron trasladadas, notándose molestia con el trabajo del mismo. Fue tanta la incomodidad que llegó un momento en que extraoficialmente se dijo que o trabajaba él o trabajaba el testigo, a lo cual él se rehúsa exigiendo respuesta del área de talento humano. Con ocasión de dicho encuentro, el señor Marín le impone la entrega de sus implementos de trabajo. Al confrontar dicha situación ante el señor Millán, éste le indica que todo fue un error y que sólo necesitaban un radio. Posteriormente, expresa diversas situaciones donde se realizaba controles de horario y demás actitudes impropias por parte del señor Marín, pero todo referente a su caso en particular sin mencionar al demandante, poniendo de presente los inconvenientes entre los señores Marín, Millán y él.</p> <p>Al ser interrogado por la apoderada de la parte demandada, indica que la fecha de ingreso a la compañía fue en el 2011 a través de Gestionar Talentos y luego si directamente con la compañía-octubre de 2012-. Cargo auxiliar de siembra, estuvo tres meses, luego, Coordinación del área de agronomía. 2017 y 2018 auxiliar de ingeniería agrícola –Edgar Benites (jefe), Luis Alfonso Marín auxiliar, Ricaurte, Felipe Hoyos y dos personas más. Expresa que tenía contacto el demandante, porque su puesto no era fijo, esta área prestaba sus servicios</p>

¹⁵ 16JuzgamientoPruebas 1:04:55 min a 1:51:20 min

	<p>a todas las áreas agrícolas y fincas. Se entendía con los administradores por las semillas y siembras. Había indicadores que mantener, las cosechas debían hacerse en tiempo (medida por lucro cesante). Los comités se hacían para expresar novedades. Sabe que Marín y el demandante no se llevaban bien, le tenían envidia porque les parecía que no se esforzaba para obtener las cosas. Indica que, si se quejó, pero que fue despedido posteriormente. (es compadre del accionante)</p>
<p>Ana Deisy Vadillo Gómez testigo parte actora¹⁶</p>	<p>Esposa del demandante. El esposo era reservado, pero si notaba el estrés por situaciones particulares. También notaba que Mauricio Millán lo llamaba y le indisponía, expresando que había malos tratos por ser afrodescendiente. Indica que el señor Millán se expresaba mal de las personas negras, ejemplo <u>"definitivamente los negros no están para este trabajo"</u>, no sabe si había testigos, <u>se lo contó el esposo</u>. No sabe en qué términos le requerían por el trabajo, pero siente que le exigía un poco más que a otras áreas -llamadas por fuera del horario laboral-. no le consta el trato fuera solo así con su esposo. <u>Fue por ella que se enteraron de los planes en contra de su esposo, ya que la persona a la cual contrataron para matarlo se acercó a ella indicándole que este conflicto era de origen laboral, ya que la persona que había pagado por trabajo estaba interesada en el puesto de trabajo del accionante (no sabe quién era)</u>. No sabe si se logró el cometido. En lo referente a ese proceso, desconoce las resultas del mismo. Manifiesta que había tenido algunos inconvenientes con Luis Marín, quien a pesar de no ser del mismo sector se entrometía en sus funciones. Jefe inmediato del accionante era Rodolfo Conde, pero Millán siempre estaba pendiente del demandante. No le consta el trato, es de oídas. No escuchaba las llamadas. <u>Los últimos dos años fueron difíciles, tuvo una enfermedad, ella cree por fue por estrés</u>. Estuvo 23 años en esa empresa, solo los últimos 3 años hubo un cambio. Afirma que su esposo se fue para Panamá, a la empresa Caltea, abril de 2018</p>
<p>Miguel Antonio Peláez Ramírez- testigo de la Demandada - tachado ¹⁷</p>	<p>Trabajador desde el 2017 de la demandada. Compañero de trabajo, no sabe por qué se fue el demandante, el testigo trabajaba en todas las zonas, cada 6 a 8 días se veían por temas de nómina. No presenció discusiones del señor Millán y el accionante. No sabe por qué lo implicó en el proceso de la Fiscalía. Expresa no conoce nada del trato entre los implicados. Último jefe inmediato, Rodolfo Conde, jefe de operaciones Mauricio Millán, el accionante podía recibir órdenes de ambos jefes. Conoce el comité de convivencia, no conoce algún caso relevante del mismo. Dice que se reunían, sólo sabe eso. El demandante era un buen trabajador, tenía compañeros a cargo, nunca hubo quejas de él. Expresa que Millán era un buen jefe, era estricto. En el 2017 y 2018, era auxiliar de campo, no fue ascendido. Conoció al señor Luis Marín, era supervisor de ingeniería, no mucho trato con él.</p>
<p>Rodolfo Agudelo Conde - testigo de la demandada ¹⁸</p>	<p>Trabaja desde enero de 2017. Fue jefe directo del accionante, pero no conoce mucho de los tratos del señor Millán al accionante. Dice que lo trataba normal como a todos. Expresa que todo era normal. Refiere conocer a los testigos traídos por la parte pasiva, expresan que sí tenía contacto con el demandante. Niega conocimiento alguno de las situaciones alegadas. Expresa que el accionante era un excelente trabajador, cumplía con lo pedido, tenía muy buen nivel. Explica cómo funciona el comité de convivencia, dice que funcionaba desde que entró, pero no sabe cómo funcionaba para la fecha de los hechos. Se le pregunta por las quejas ahora como parte del comité, dice que solo una, dice que se solucionó por las buenas, pero no da muchos detalles. <u>Niega queja del accionante, no puede dar fe de malos tratos del señor Marín</u>. El reemplazo no fue el señor Peláez. El 2017 fue el año récord en producción, niega conocer cómo se dieron desvinculaciones de los testigos.</p>

¹⁶ 16JuzgamientoPruebas 2:00:00 min a 2:24:54 min
¹⁷ 16JuzgamientoPruebas 3:22:10 min a 03:45:47 min
¹⁸ 16JuzgamientoPruebas 03:56:01 min a 4:27:00

No sabe cómo el señor Millán sale de la compañía. Proceso de queja: llega el correo, se reúnen y llaman a los implicados para llegar a una solución.
--

En cuanto al primer problema jurídico planteado, es decir, **si el vínculo laboral que existió entre las partes finalizó por despido indirecto, dando lugar al pago de la indemnización correspondiente.** Al verificar la renuncia presentada por el accionante¹⁹, se esgrimen dos causales a saber:

1. *Incumplimiento de la empresa en sus obligaciones principales de protección y de seguridad, con especial énfasis al acoso laboral sufrido por parte del ingeniero Mauricio Millán.*

Respecto de esta causal, esta magistratura concluye al igual que el A-quo que la empresa no tomó medidas tendientes a la protección del demandante en cuanto al acoso sufrido por el mentado ingeniero. Nótese que los compañeros de trabajo traídos por la parte actora fueron claros y precisos al narrar cómo era el trato del señor Millán con el demandante, quien, en reiteradas ocasiones aludía al tono de su piel, si se quiere, a su raza, en sentido despectivo. Se resalta que el señor Ibarra Caicedo durante el tiempo que laboró en la empresa fue reconocido como un excelente trabajador²⁰, que se destacaba, hecho reconocido tanto por los testigos de la parte actora como pasiva, no existiendo fundamento para censurar su trabajo, o por lo menos no se acreditó y, en caso de ser así, en nada debía atender el reclamo a su color de piel o su raza. Adicionalmente, no se acreditó la existencia y funcionamiento de un mecanismo para proteger al accionante en caso de acoso por parte del mentado ingeniero como quiera que él y el señor Marín hacían parte del Comité de Convivencia²¹, el cual, no ha demostrado ser efectivo, incluso en la actualidad. Así las cosas, la parte actora demostró con suficiencia el hecho alegado, sin que la parte pasiva mostrara intento alguno de corregir las conductas recriminadas.

2. *Amenazas graves contra su vida de personas vinculadas a la empresa, con la finalidad de que abandonara el puesto de trabajo.*

En lo referente a este rubro, no considera este tribunal que se haya probado con suficiencia que en efecto la empresa o alguno de sus colaboradores haya realizado este tipo de acciones, máxime cuando ninguna otra instancia judicial ha determinado los responsables o, por lo menos de ello no hay prueba en el expediente.

Pese a lo anterior, basta la acreditación de la primera causal aducida por el trabajador al presentar la renuncia, pues como lo ha señalado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2850 de 2020, cuando se incurre por parte del empleador o sus representantes u otros compañeros de trabajo en calificativos despectivos referentes a las condiciones raciales:

“tal comportamiento es no solo agresivo, sino a todas luces infractor del principio de

¹⁹ 02AnexosDemanda fl 77

²⁰ 02AnexosDemanda Fl 19

²¹ 08AnexosContestacionDemanda Fl 23

igualdad y no discriminación, inserto en los artículos, 13 de la CN y 10 del CST; así como en el 7° de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948; 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 1° del Convenio fundamental 111 de la OIT, relativo a la discriminación en el empleo, aprobado por Colombia, mediante Ley 22 de 1967, ratificado el 4 de marzo de 1969, normativa supranacional que hace parte del Bloque de Constitucionalidad, al tenor de la cual, de un lado, está proscrito el uso de manifestaciones lingüísticas, verbales o gestuales, tendientes a menoscabar, desvalorizar o censurar a una persona, con relación a una categoría sospechosa de trato semejante como lo es la raza y, de otro, imponen la obligación de protección de la dignidad humana, haciendo cesar las expresiones que lesionan al sujeto pasivo, restaurando el derecho conculcado y mitigando la afectación causada.

En efecto, la eficacia normativa del principio en comento, de carácter superior y prevalente, impacta, como se intuye, de forma profunda las relaciones laborales, tanto en la vertiente de las obligaciones del empleador, como en la de los trabajadores, que atañen con el absoluto respeto a la dignidad personal del servidor (artículo 57-5 CST), a cargo del primero, así como guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus compañeros, para los segundos, de tal forma que es predicable que toda la normativa tuitiva de los derechos a la igualdad racial y a la no discriminación con origen en la raza, impactan el régimen laboral colombiano, gobiernan los contratos de trabajo y, por ende, las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como entre los últimos, de tal forma que aquél: i) no puede desplegar, frente a sus empleados, conductas que vulneren aquellas prerrogativas y, ii) no puede tolerarlas de sus representantes y subordinados; mientras, los últimos: i) tampoco pueden caer en ellas respecto al empleador, cuando es una persona natural, los representantes de este, cualquiera sea su naturaleza, u otros trabajadores".

No habiéndose acreditado conducta desplegada alguna con miras a eliminar el comportamiento discriminatorio padecido por el trabajador y haber ello ocasionado la renuncia del trabajador, situación expresada al finalizar el vínculo, se **confirmará** la sentencia en este punto, sin que se efectúe la cuantificación de la indemnización correspondiente, por no ser objeto de apelación la calculada por el A-quo.

En cuanto al segundo problema jurídico planteado, es decir, la pretensión de **perjuicios morales**, contrario a lo estimado por el A-quo, no fueron acreditados, siendo la aportación de las pruebas tendientes a formar el convencimiento judicial en ese sentido, una carga de la activa, quien se limitó a enunciar que se le causaron daños indemnizables, más no aportó documental, pericia, ni otra clase de prueba que permita imponer condena en ese sentido a la pasiva.

Y no es que el hecho del despido indirecto no ocasione por sí mismo un daño, de ahí que el legislador haya previsto la indemnización del art.64 del CST, sin que pueda atenderse a la pretensión de indemnización por perjuicios superiores a la pérdida del empleo, por el sólo hecho de mencionar su existencia. Asimismo, se resalta, en las pretensiones se hace referencia a los propios –como es del caso, estando la activa constituida solo por un demandante- en tanto al recurrir la sentencia en búsqueda de un mayor valor, se hace referencia a los perjuicios sufridos por el grupo familiar del demandante, quienes ni siquiera don parte en el proceso.

La sentencia en este punto, será **revocada**.

EXCEPCIONES

Se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por la pasiva.

COSTAS

Sin costas en esta instancia, al haber prosperado parcialmente el recurso de la pasiva.

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 15 de octubre de 2021, **revocándola** en cuanto impuso el pago de una indemnización de perjuicios, para despachar desfavorablemente la pretensión elevada en ese sentido.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Notifíquese por Edicto.

Devuélvase el expediente al despacho de origen.

Las Magistradas,


MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA


CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
(ausencia justificada)