

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO TREINTA Y DOS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

REF.: GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
RADICADO: No. 110014105005-2021-00614-01
DEMANDANTE: ANDRÉS DAVID PENAGOS USAQUÉN
DEMANDADA: IACOL INGENIEROS S.A.S.

Bogotá D.C., veintiocho (28) de octubre de dos mil veintidós (2022)

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, en armonía con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor de **ANDRÉS DAVID PENAGOS USAQUÉN**, en virtud de la sentencia proferida el trece (13) de junio de dos mil veintidós (2022) por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, dentro del proceso ordinario que el demandante promovió contra la sociedad **IACOL INGENIEROS S.A.S.**

ANTECEDENTES

El demandante pretende que se declare la existencia de una relación laboral desde el 1 de febrero de 2017 al 1 de noviembre de 2021, la cual finalizó de manera indirecta; Así las cosas, se tenga como valor promedio dentro de la liquidación de prestaciones sociales la suma de \$1.933.216.00, teniendo en cuenta horas extras y auxilio de transporte, junto con la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST e intereses moratorios por no pago de salarios y acreencias laborales en virtud del artículo 65 CST desde el 02 de noviembre hasta el 25 de noviembre de 2021, junto con la indexación de las sumas objeto de condena.

Como sustento de sus pretensiones, el convocante a juicio manifestó que, celebró contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de febrero de 2017 hasta el 01 de noviembre de 2021, devengado como último salario la suma de \$1.600.000.00.

Indicó que el día 25 de octubre de 2021 recibe, por parte de la demandada, carta relativa a hechos ocurridos los días 22 y 23 de tal anualidad y el día 26 recibe carta escrita de finalización del contrato con justa causa, sin embargo, reclama de manera verbal y un funcionario de la pasiva rompe la carta; posteriormente, recibe citación a diligencia disciplinaria, y consecutivamente presenta carta de renuncia motivada en ocasión a la existencia de actos de persecución. Indicando, por último, que la

demandada el día 25 de noviembre de 2021 le pagó liquidación de prestaciones sociales.

Al dar contestación a la demanda, la convocada **IACOL INGENIEROS S.A.S.** manifestó ser cierto el hecho 8, parcialmente cierto el hecho 10, no ser ciertos los hechos numerados del 1 al 7. Igualmente, manifestó oponerse a la prosperidad de las pretensiones, indicando como fundamento de defensa que si bien la carta de despido fue efectivamente elaborada, lo cierto es que la misma nunca se entregó al trabajador, proponiendo como excepciones las de inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir y buena fe.

Posteriormente la parte demandante propone reforma a la demanda, respecto de modificar el extremo temporal final de la relación laboral indicada en hecho 2, la cual advierte que fue el 2 de noviembre de 2021; y adicional, incorpora liquidación de prestaciones sociales y audio; por lo que el Aquo advierte que el audio no se tendrá como prueba, y respecto a todo lo demás se tendrá admitida la reforma y la parte demandada no realizó pronunciamiento alguno.

DECISIÓN DE INSTANCIA

El Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, mediante sentencia proferida el 13 de junio de 2022, resolvió:

PRIMERO: ABSOLVER al demandado **IACOL INGENIEROS** de todas y cada una de las pretensiones de la demanda presentada por el señor **ANDRÉS DAVID PENAGOS USAQUÉN**, de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandante, se fijan como agencia en derecho para ser incluidas en la liquidación de costas la suma de cincuenta mil pesos.

TERCERO: Por ser adversa la decisión al trabajador demandante, consúltese la decisión ante los juzgados laborales del circuito de Bogotá.

ALEGATOS

Mediante providencia del día 26 de septiembre de la presente anualidad se admitió el grado jurisdiccional de consulta y, por el término común de cinco (5) días, se le corrió traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión por escrito, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

La demandada dentro del término legal concedido, alegó de conclusión a través de su apoderado judicial, manifestando que solicita la confirmación de manera integral de la sentencia proferida por el Aquo, toda vez que "(...) las pruebas recaudadas en las cuales se corroboró la ausencia de acoso laboral en contra del demandante o cualquier otro tipo de presión, corresponde al interrogatorio de parte adelantado por el Representante Legal de IACOL INGENIEROS S.A.S. señor MAURICIO RAMOS SANCHEZ en el cual se logró determinar a plenitud que el procedimiento disciplinario

adelantado en contra del aquí demandante en el cual se percibieron anomalías se procedió a reversar, lo anterior con el único propósito de garantizar los derechos del trabajador, posteriormente ya el trabajador y según consejo de su abogado, decidió dar por terminado el contrato de trabajo con documento motivado bajo sus criterios y argumentos."

Por su parte, la parte demandante guardó silencio.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Radica en determinar si al demandante le asiste el reconocimiento y pago de la indemnización por despido indirecto, junto con la indemnización moratoria teniendo en cuenta el valor de horas extras y auxilio de transporte, en las condiciones narradas.

En esa medida, el Juzgado deberá confirmar, modificar o revocar la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá el trece (03) de junio de dos mil veintidós (2022).

CASO CONCRETO

Para iniciar el estudio integral del acervo probatorio que reposa en el expediente digital, se advierte que en archivo 03 a folio 1 obra carta de terminación de contrato de trabajo con justa causa de fecha 26 de octubre de 2021, suscrita por el Representante Legal de la demandada, y sello de la misma, donde se advierte que la pasiva da por cancelado el contrato de trabajo que regía con el demandante, por justa causa, fundamentada en los llamados de atención, memorandos y descargos registrados en la carpeta del trabajador, siendo reiterativo en el incumplimiento de funciones laborales, adicional a lo ocurrido el día 22 de octubre de 2021, donde se verificó que en el proyecto de Patio Tunal, tomó más de 2 horas de almuerzo, cuando el tiempo establecido para ello era de 30 minutos; y el día 23 de mismo mes y año indicado no reportó la salida del proyecto.

Aunado a ello, advierte que el demandante contaba con 2 procesos disciplinarios por omisión a sus funciones, llamados de atención verbales, también se le había notificado por escrito las faltas, volviéndose un tema recurrente, perjudicando el funcionamiento de la compañía dentro del área donde se desempeña.

A folio 2 reposa documento denominado *citación descargos*, de fecha 26 de octubre de 2021, a través de la cual se cita al actor a diligencia de descargos de misma data a las 10:05 a.m., por lo sucedido días anteriores (22 y 23 de octubre de 2021), donde se observa firma del Gerente General de la demandada, Mauricio Ramos y sello de IACOL.

Seguidamente, folios 3 a 5, obra acta de descargos con fecha 26 de octubre de 2021, donde fue indicado que la asistencia era de carácter netamente administrativo laboral y de manera voluntaria, narrando como hechos que el día 22 de octubre de 2022 fue verificado que en la obra Proyecto Patio Tunal tomó 2 horas de almuerzo cuando el tiempo estipulado era de 30 minutos, registrando como hora de salida la 01:30 p.m. y hora de

ingreso 03:30 p.m.; en mismo sentido, indica que, el día 23 de octubre de 2021, no registró salida del proyecto, aun cuando era de su conocimiento que tal acto es un compromiso con la operación.

Valga resaltar que, se observan las preguntas de la diligencia de descargos, sin respuesta, es decir, reposa formulario sin diligenciar, sin embargo se observa en la última hoja la siguiente anotación de manera manuscrita:

El señor Andres Penagos no acepta diligencia y firmar acta de descargos se
entrego y notifico Frente a testigos:


1000 031 387
Coordinador de operaciones

Germán Giovanni Suarez
C.C 7165850

JUAN DAVID SARTANA P
CC 79368290 

Faltas Acta Descargos
07:00 AM
26 octubre

También fue incorporado memorando a folio 6, de fecha 25 de octubre de 2021, dirigido al actor, proveniente de la gerencia de operaciones de la demandada, señalando que la situación ocurrida el día 22 de octubre de 2021, consistente en que salió de la obra Patio Tunal a tomar almuerzo siendo la 01:30 p.m. y regresó a las 03:30 p.m., conociendo que lo estipulado se trataba de media hora de almuerzo.

A su vez, indica que contaba con 2 faltas seguidas, por lo que se enviaría a descargos a través de una citación formal. Todo lo anterior, suscrito por el Gerente de Operaciones, José Ignacio Ramos, con sello de IACOL. Mismo documento incorporado por la demandada se lee a manuscrito:



MEMORANDO

Fecha: 25 de octubre de 2021.
Para: Andres David Penagos
De: Gerencia Operaciones

Asunto: Memorando

Por medio de la presente se le informa que el día 23 de octubre del presente año usted no reporto su salida y ubicación siendo esto algo reiterado y sabiendo que es parte de las funciones de su cargo, el día 15 de octubre usted incurrió en la misma falta la empresa le realizo un llamado de atención escrito al cual usted se negó a firmar sin dar explicaciones.

Le recordamos que es fundamental el compromiso hacia sus funciones y esperamos que esto no suceda nuevamente.

Sin otro particular,

Atentamente,

JOSÉ IGNACIO RAMOS
GERENTE OPERACIONES



[Signature]
1000 031 387
Gerente de operaciones

Gerente Operaciones
C.C. 7165850

JOSE IGNACIO RAMOS
79 268 290

* El señor Andres Penagos no acepta firmar los Memorandos, en presencia de los testigos.
se notifico y entrego.

A folio seguido (fl. 7) obra segundo memorando de fecha 25 de octubre de 2021, donde narra la situación acontecida el día 23 de octubre de 2021, cuando el actor no reporta su salida y ubicación, siendo algo reiterativo, aun sabiendo que tal, hace parte de sus funciones; y el día 15 de mismo mes y año, sucedió lo indicado anteriormente, por lo que la entidad convocada a juicio realizó llamado de atención escrito, el cual se negó a firmar sin explicación alguna. El cual, se encontraba suscrito por el señor José Ignacio Ramos, en calidad de Gerente de Operaciones, con sello de IACOL, no obstante en tal memorando aportado por la demandada reposa así:



Fecha: 25 de octubre de 2021.

Para: Andres David Penagos
De: Gerencia General

Asunto: Citación Descargos

Comunicarle la decisión adoptada por la empresa para realizar los descargos correspondientes el día 26 de octubre a las 10:05 am por lo sucedido los días 22 y 23 de octubre del presente año siendo los hechos así:

el día viernes 22 de octubre se verifico con la obra que usted encontrándose en el proyecto patio tunal tomo 2 horas de almuerzo cuando el tiempo estipulado es media hora registrando su salida la 1:30 pm, ingreso a las 3:30 Pm y el día 23 de octubre usted no registro su salida del mismo proyecto siendo de su total conocimiento que es un compromiso con la operación.

Se le informa que en el proceso estarán presentes representantes del Copasit y Comité de convivencia.

Sin otro particular,

Atentamente,

Mauricio Ramos
Gerente General



*Andres
salida a cob
compro de turnos
para trabajos hechos en la obra.*

En archivo 027 del expediente digital reposa reforma a la demanda, donde se incorpora como prueba liquidación del contrato de trabajo, del que se lee como cargo el de técnico, con motivo de terminación renuncia voluntaria, fecha de liquidación 2 de noviembre de 2021, con un salario promedio devengado de \$1.600.000.00, más auxilio de transporte por valor de \$106.454.00 y promedio de horas extras de \$226.752.00, con un tiempo laborado desde el 1 de febrero de 2017 al 2 de noviembre de 2021, con un total de 1712 días laborados, concluyendo con deducciones de aportes en salud y pensión. Documento que se encuentra suscrito por el demandante, con cédula de ciudadanía No. 1.022.402.594.

De la prueba anterior, es importante precisar que, el cálculo realizado para liquidar prestaciones sociales tiene como base la suma de \$1.933.216.00 y en tanto, vacaciones el salario base fue de \$1.600.000.00.

Respecto de las pruebas obrantes en archivo 013 del plenario, se tiene a folio 10 a 14 reposa contrato individual de trabajo a término indefinido, que inició el 1 de febrero de 2017 en el cargo de técnico, junto con acuerdo de confidencialidad.

En tanto el interrogatorio de parte surtido por el Representante Legal de la demandada, se rescata dentro de sus afirmaciones que el horario de trabajo al momento de los hechos era de 07:00 a.m. a 05:00 p.m., con 15 minutos de medias nuevas sobre las 09:00 – 10:00 a.m., y 30 minutos de almuerzo, en horario de lunes a viernes, y los sábados si se llegase a requerir horas extras, lo cual se encuentra estipulado en el reglamento interno.

Advierte que con la pandemia se modificó el horario, saliendo a las 05:00 p.m., y contando con 30 minutos para almorzar, pues antes se contaba con horario de salida a las 5:30 p.m. y 1 hora de almuerzo. Lo anterior fue informado a través de comunicaciones indicadas por la SISO.

Indica también que el objeto de la empresa es prestar servicio técnico a los clientes, por lo que los técnicos se desplazan a las obras, y en esa medida, tales deben reportar hora de ingreso como de salida, y el demandante incumplió.

Continúa narrando que, el día 22 de octubre de 2021, el demandante estaba liderando la obra, junto con un auxiliar, y el cliente llamó a quejarse porque el personal enviado se había desaparecido de la obra, y cuando retornaron ya era demasiado tarde.

Manifiesta que además de la demora en la hora de almuerzo se empezó una investigación que arrojó adulteración en un documento relativo al valor que se le determinó a una compra, el cual no correspondía; situación que concluyo con la salida del auxiliar, por aceptar su responsabilidad, quien además señaló que estaba en compañía del demandante, pues explicaron que se fueron hacer la compra de un material, por lo cual se demoraron, pero se les indicó que eso lo debía hacer una persona y no los dos.

También señaló que hubo un evento anterior a los presentes retardos y no reportando la entrada y salida de las obras, relativo a la presencia de una falta grave por lo que se dio una suspensión por 5 días, en consecuencia de

una negligencia del actor, que ocasionó la pérdida de \$30.000.000.00 por el daño de un equipo y posterior se dieron faltas reiteradas, por lo que se tomó la decisión de los memorandos.

Por otro lado, manifestó que cuando se dio cuenta que no se le dio bien la información en la carta de despido, se le informó al demandante que no se iba a continuar con el despido por debido proceso; sin embargo, aclara que la firma de él (Gerente) era digital por lo que no se encontraba en la empresa físicamente, que apenas llegó se percató de la situación y la carta de despido nunca le fue entregada formalmente al demandante y se procedió con el proceso de descargos.

A su vez manifiesta que si el trabajador acumula memorandos y llamados de atención verbales que no son documentados, 2 o 3, se está inmerso en causal de despido, valorándose también el desempeño y el buen actuar de los colaboradores.

En mismo sentido, advierte que se tenían indicios de irregularidades en la empresa, por lo que se inició proceso disciplinario, y se envió a la mayoría del personal al polígrafo, a lo que el demandante se negó y posteriormente tomó la decisión de renunciar.

Para finalizar, señaló que el demandante estaba prestando servicio en la obra donde se presentaron los inconvenientes, no obstante, se desistió del trámite de despido por indebido proceso y por ello se reversó y se citó a descargos; Para tal proceso, se realiza citación a descargos, se determinó la disponibilidad de tiempo de las partes y se realiza diligencia de descargos; y hasta ahí llegó el proceso con el trabajador, porque el demandante continuó en sus funciones de ensamble.

En tanto el interrogatorio de parte rendido por el demandante, dentro del cual es preciso resaltar que después de la carta de terminación del contrato le notificaron de la diligencia de descargos.

Así que advierte que el día 26 de octubre le notificaron memorandos a la 01:30 p.m., de hechos ocurridos el 22 y 23 de mismo mes y año, e inmediatamente a las 02:00 p.m., lo citaron para diligencia de descargos, a la cual no asistió por considerar que había un mal proceso, no obstante, a las 10:00 a.m. le notificaron de la terminación del contrato.

Adicionalmente, afirmó que presentó carta de renuncia motivada por acoso el día 2 de noviembre de 2021 a la 01:00 p.m., toda vez que al negarse aceptar los memorandos y la diligencia de descargos le fue advertido que lo iban a "tener ahí, hasta saber que hacer conmigo...", lo cual ocurrió del 26 de octubre al 2 de noviembre de 2021, manifestando como causales mal proceso de despido, y acoso laboral entre el 26 de octubre al 2 de noviembre de 2021.

Igualmente señaló que durante el periodo del 26 de octubre al 2 de noviembre estuvo en taller de ensamble, y ese periodo le fue pagado.

Narró también que le dijeron que debía ir al polígrafo y él lo relaciono con lo ocurrido el día anterior (lo advertido el día 26 de octubre), pues le decían

que renunciara para no dañar su hoja de vida a lo que se negó, por lo que lo motivo a renunciar por violación al debido proceso y acoso laboral.

Advirtió que el 23 de octubre de 2021 no marcó salida de la obra porque labora con celular personal que se le descargó, puesto que tomaba fotos con él, y el día 22 sí reportó entrada y salida, sin embargo, tal día se debía conseguir un repuesto que en la empresa no había y tocaba conseguirlo de inmediato por ser un equipo contra incendios, por lo que se fue con el conductor de la empresa a conseguirlo, puesto que el conductor no conoce del manejo de los equipos, él le da el dinero al demandante y compraron el repuesto, almorzaron y retornaron a la obra.

Respecto de lo ocurrido el 26 de octubre de 2021, señaló que a las 07:00 a.m., le fue notificado el despido, pero no tuvo validez, puesto que le dijeron que firmara el despido sin razón, sin motivos, sin diligencia de descargos previa, sin liquidación, por lo que se negó a hacerlo.

Advirtió igualmente que a las 10:30 a.m. de mencionada data, se reunió con el Gerente, que le manifestó verbalmente del suceso por el cual motivaron la carta, sin embargo no firmó y salió de la sala de juntas, y procedió a llamar para asesorarse.

En mismo sentido, afirmó que primero lo notificaron del memorando, el cual no firmó, y posterior, descargos, pero antes de lo anterior, lo habían notificado de la carta de terminación y por ello no acceder a firmar memorando ni descargos, puesto que al obtener orientación telefónica y encontrarse hostigado, esa fue la recomendación, sin embargo, los testigos firmaron. Así las cosas, señaló que no llenó el formulario de descargos porque consideró que se iban aprovechar para así realizar un debido proceso, pues rompieron la carta de despido y de firmar los memorandos y descargos ahí si se iba a dar carta de terminación.

No obstante lo anterior, reconoce que no presentó carta de acoso laboral, aun cuando ya había sido asesorado profesionalmente, y posterior presentó renuncia motivada.

Igualmente afirmó que dentro de sus funciones sí estaba la de ensamblar, por ello, del 26 de octubre al 2 de noviembre, desarrollo ensamblaje e inventario, cumpliendo horario laboral, todo el tiempo; durante ese periodo el jefe subía al lugar del trabajo preguntándole qué había pensado de renunciar.

Sin embargo, lo afirmado en el anterior interrogatorio no coinciden con lo establecido por el trabajador en la carta de renuncia motivada presentada:

Señores:
IACOL INGENIEROS
Ing. Mauricio Ramos
Bogotá D.C.

Referencia: Renuncia Motivada

Estimados señores:

Por medio de la presente me permito comunicar que, a partir del 02 de noviembre de 2021 a las 11:59 Pm, he decidido dar por terminado, el vínculo laboral con la Empresa **IACOL INGENIEROS** por justa causa imputable al Empleador.

Mi decisión se fundamenta en lo preceptuado por las causales 2ª y 10ª del literal b) del artículo 6º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con lo establecido en los numerales 5 y 9 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las causales en mención se basan en los siguientes hechos:

- Hecho notorio de la represalia de la empresa, por motivo a actos de acoso laboral de acuerdo a lo normado en la ley 1010 de 2006, teniendo en cuenta las palabras textuales de mi jefe "No se preocupe que si UD se quiere ir pues UD se va ir, pero yo soy el que va a decidir cómo se va ir, pero tranquilo que UD se va ir".
- Ahora bien, también es de manifestar que me presenta carta de terminación de contrato con justa causa, sin siquiera llamarme a descargos, cuando posteriormente se dan cuenta de estos errores, deciden romper la carta y llamarme a un procedimiento.
- Dentro de las diligencias, se me informó que pasará la carta de renuncia, que al igual me iban a despedir de una o de otra manera.
- El día 27 de octubre de 2021, me estaban coaccionado para firmar un documento para ir al polígono, es decir cinco años después de mi vinculación me llaman a polígono de un momento a otro sin existir autorización o razón alguna.
- En hechos anteriores, se me suspendió de mi contrato de trabajo por un hecho que demostré que no realicé, y así, arbitrariamente la compañía impuso una sanción vulnerando el debido proceso.
- La presión que me realizan en el trabajo, es con ocasión a las dificultades personales que he sostenido con mis jefes superiores, por tal razón, esta es la causa de mi finalización de contrato de trabajo.

Con lo anteriormente expuesto se puede evidenciar que la empresa ha venido incumpliendo de manera sistemática, y sin razones legalmente válidas, las obligaciones contractuales que me asisten, razón por la cual se configura una renuncia motivada imputable al empleador.

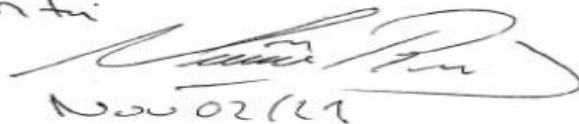
En consecuencia, me reservo el derecho a reclamar.

Cordial Saludo,



ANDRÉS DAVID PENAGOS USAQUÉN
C.C 1022402594

Se recibe la carta de renuncia al día de hoy martes 02 de Noviembre de 2021 con las anotaciones de la carta adjunta:



Reposa igualmente a folio 25 y 26 aceptación de la carta renuncia por parte de la demandada, sin embargo, realizó ciertas anotaciones respecto de tal.

Y a folios 39 a 58 obra Reglamento interno de trabajo.

Por otra parte, se escuchó en testimonio a la señora Jessica Valentina Barrios Moreno, de quien se resalta que señaló ser la pareja del extrabajador demandante, también fue trabajadora de la demandada, directamente

con el ingeniero José, quien es Gerente de Operaciones, en el cargo de auxiliar técnico. Señaló que el trato de la demandada con el demandante era grosero, que a él se le daban 2 días, sin suministrarle implementos, para hacer lo que le correspondía hacer a 2 personas en 1 semana.

Cuando ocurrieron los hechos la testigo ya no se encontraba vinculada con la demandada pues finalizó su vínculo en febrero de 2020, por ello, se enteró de lo sucedido a través de comunicación efectuada por el demandante quien le avisó por celular lo ocurrido, y le envió foto de la carta de terminación y pantallazos de los chats.

Respecto del testimonio rendido por José Ignacio Ramos, quien es Gerente de Operaciones de la demandada, es preciso resaltar de su dicho que el inconveniente con el demandante fue por no hacer reporte de entrada y salida de las obras, las cuales eran reiterativas, aun cuando ya verbalmente se le había dicho que era un procedimiento para todos los técnicos que se debía hacer por la aplicación de Whatsapp.

Advierte que entre 1 o 2 días posteriores a los hechos de la demanda, se le puso de conocimiento al demandante del memorando, aproximadamente el día 25 de octubre, pero el ex trabajador no aceptó y no quiso firmarlo.

En mismo sentido, afirmó que la carta de despido se presentó como un borrador solicitado al abogado, pero la carta nunca le fue entregada al trabajador y, por el contrario, fue citado a descargos.

Señaló que el demandante entre el periodo del 26 de octubre al 2 de noviembre de 2021 estuvo trabajando en el área de ensamble, porque esa área también estaba dentro de sus funciones y esa fue la indicación.

También relato que nunca recibió queja por acoso laboral proveniente del demandante, adicional a que la carta de despido no le fue entregada al convocante, porque primero debe hacerse descargos, la reunión se hizo en la sala de juntas y ahí sobre la mesa queda la documental de despido que no se entregó y no recuerda que el trabajador hubiese pedido permiso para tomarle foto a la carta que nunca fue entregada.

Finalizó su relato indicando que el memorando fue entregado al demandante el día 25 de octubre por el encargado de Gestión Humana, porque el testigo dio la orden de entregar tal documento.

Verificado el lineamiento jurisprudencial y las normas que rigen la materia, el Despacho, de entrada, determina que la sentencia consultada habrá de confirmarse, compartiendo al criterio del *Aquo*, en cuanto a que la carga de la prueba respecto del tema en litigio debe ser desplegada por el acosado quien deberá demostrar su dicho, sin embargo, tal situación goza de ausencia.

A efectos de determinar si dentro del presente proceso se está incurrido en un acoso laboral que originó la renuncia motivada alegado por el demandante, es indispensable verificar los hechos sustento de su dicho, así en concordancia con lo determinado en la sentencia **SL058-2021**

radicación N.º 65559 Magistrado ponente **IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**, quien advierte que:

"(...) Sobre el particular, esta Sala de la Corte es del criterio que para la procedencia de la garantía prevista en la norma acusada es indispensable la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente.

Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibídem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral (...)"

Es decir, si bien se pretende el estudio de los motivos que impulsaron al demandante a presentar renuncia motivada, lo cierto es que respecto a la causal primera relativa al acoso laboral, debe iniciarse en primera medida con una queja propuesta por el trabajador ante su empleador de tal situación, lo cual brilla por su ausencia, máxime cuando el mismo demandante en su interrogatorio de parte acepta que nunca interpuso queja alguna respecto de la existencia de una situación de acoso laboral de la cual estuviese siendo víctima.

Y en gracia de discusión de haberse omitido tal situación por parte del trabajador, lo cierto es que los hechos sustento de la situación de acoso deben estar inmersos en los establecido en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006; sin embargo, el aquí convocante advierte como hechos de acoso laboral los ocurridos entre el 26 de octubre y 2 de noviembre de 2021, cuando refiere que lo citaron a prueba de polígrafo, le pusieron de conocimiento una carta de despido, junto con unos memorandos (carta que como él mismo advierte un fue efectiva), le dijeron que era mejor que firmara y no dañar su hoja de vida, los cuales, en armonía con el artículo 8 ibídem, no son constitutivos de acoso laboral, no obstante la ley también faculta al Juez para realizar la debida valoración de las pruebas y de considerar que las mismas le otorguen certeza que la situación vivida por el trabajador y su gravedad atenten contra la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales, pudiese determinar la existencia efectiva de acoso laboral.

En esa medida y si bien también puede el demandante alegar el cambio efectuado por parte de su empleador del lugar donde laboraría, respecto de no seguir visitando la obra donde se desempeñaba y por el contrario trabajar en el taller de ensamble, lo cierto es que tal situación también era parte del giro ordinario de sus funciones, situación que es advertida por las partes del litigio, por ello no encuentra este despacho razón alguna a la existencia de un acoso laboral que diera origen a la renuncia motivada presentada por el convocante.

Adicional es de resaltar que a efectos de configurarse un acoso laboral también es indispensable que la conducta por parte del empleador

acosador sea repetitiva en el tiempo, y lo cierto es que tampoco se demostró que durante el periodo del 26 de octubre al 2 de noviembre de 2021 el actor hubiese sido sujeto de alguna de las modalidades que acoso.

Así las cosas, es posible concluir que el Despacho no encuentra probada la causal primera alegada por el actor para presentar renuncia motivada.

Ahora bien, respecto de la segunda causal propuesta por el demandante para justificar la renuncia motivada, es lo que determino como indebido proceso de despido, ello fundado en que la demandada le presentó carta de despido el día 26 de octubre de 2021, lo cierto es que dicha situación no se formalizó pues la relación laboral continuó al punto que en el transcurso del mismo día fue citado a descargos, sin embargo, el demandante se abstiene de comparecer a tal diligencia, y continua desempeñando sus labores en taller de ensamble hasta el día 2 de noviembre de 2021.

En consecuencia, es claramente posible determinar que el procedimiento de despido alegado por el demandante nunca concluyó, si bien inició con ponerle en conocimiento carta de despido, lo cierto es la demandada se retractó y continuo con el vínculo que la venia rigiendo, situación que además de ser narrada por la demandada también es reconocida por el actor quien en el interrogatorio de parte advierte que dicha carta fue rota por parte de los representantes de la demandada y en ese sentido lo que sí observa este Juez, es el actuar de mala fe desplegada por el demandante al tomarle foto el documento denominado carta de despido, enviarla a su pareja a través del aplicativo Whatsapp, y a sabiendas que había sido rota o simplemente no se le dio aplicación, fue aportada al plenario como prueba.

También es importante señalar que si bien la demandada se percata de un indebido procedimiento respecto del demandante al mostrarle carta de despido, y la deja sin efectos, para así proceder de conformidad, lo cita a descargos a lo que el demandante se niega y se abstiene de dar contestación a la preguntas señaladas, a lo que la demandada guardó silencio y continua la vinculación del trabajador de manera habitual, hasta que el demandante el día 02 de noviembre de 2021 presente renuncia después de que fue llamado al polígrafo a efectos de realizarle pruebas, no obstante tal prueba advierte la demandada fue a la mayoría de los trabajadores y el demandante no señala que fue solo a él.

En concordancia con lo anterior, la carga de acreditar los hechos que motivan la terminación del contrato de trabajo esta en cabeza de quien los alega, en este caso al demandante le correspondía acreditar su ocurrencia. La sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia 42919 del 10 de octubre de 2019, M.P. Gerardo Botero dijo:

“En cuanto a la indemnización por despido indirecto, debe recordarse que de manera pacífica esta Sala ha sostenido, que cuando es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa imputable al empleador, atribuyéndole el incumplimiento sistemático de sus obligaciones, es la parte actora quien tiene la carga probatoria de demostrar ante el juez del trabajo, que efectivamente los hechos generadores del finiquito contractual ocurrieron.”

Lo cierto es que el demandante en este proceso no acreditó ninguna de las circunstancias alegadas en su escrito de renuncia, salvo haber tenido conocimiento de una carta de despido con justa causa que no surtió ningún efecto, esto último que no se enmarca en ninguna de las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador, lo que conlleva a la confirmación de la decisión de primera instancia que absolvió de la indemnización por despido indirecto.

En lo que respecta al pago de la indemnización contemplada en el artículo 65 del CST por no pago de salarios y acreencias laborales desde el 02 de noviembre hasta el 25 de noviembre de 2021, junto con la indexación de las sumas objeto de condena, se advierte que fue incorporada liquidación del contrato de trabajo, del que se lee como cargo el de técnico, con motivo de terminación renuncia voluntaria, fecha de liquidación 2 de noviembre de 2021, con un salario promedio devengado de \$1.600.000.00, más auxilio de transporte por valor de \$106.454.00 y promedio de horas extras de \$226.752.00, con un tiempo laborado desde el 1 de febrero de 2017 al 2 de noviembre de 2021, con un total de 1712 días laborados, concluyendo con deducciones de aportes en salud y pensión. Documento que se encuentra suscrito por el demandante, con cédula de ciudadanía No. 1.022.402.594.

De la prueba anterior, es importante precisar que, el cálculo realizado para liquidar prestaciones sociales tiene como base la suma de \$1.933.216.00 y en tanto, vacaciones el salario base fue de \$1.600.000.00, así las cosas y conforme el dicho del actor quien manifiesta que el periodo del 26 de octubre al 02 de noviembre de 2021, fue debidamente pagado, conforme liquidación efectuada el 25 de noviembre de mencionada anualidad, transcurrido 23 días a lo que este Juez considera fue un tiempo prudencial, no encuentra el Despacho motivo alguno para conceder lo aquí pretendido.

Se advierte que el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 65, no establece un término específico de tiempo durante cual se debe realizar el pago de la liquidación, a lo que la Corte Suprema de Justicia ha señalado que el pago debe hacerse dentro de un término razonable, a lo que se debe tener en cuenta los procesos administrativos requeridos para su materialización, lo que lleva a considerar que en este caso el tiempo transcurrido entre el finiquito de la relación laboral y el pago de la liquidación fue un tiempo prudencial.

En esa medida, se confirmará la sentencia consultada por las razones aquí expuestas.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

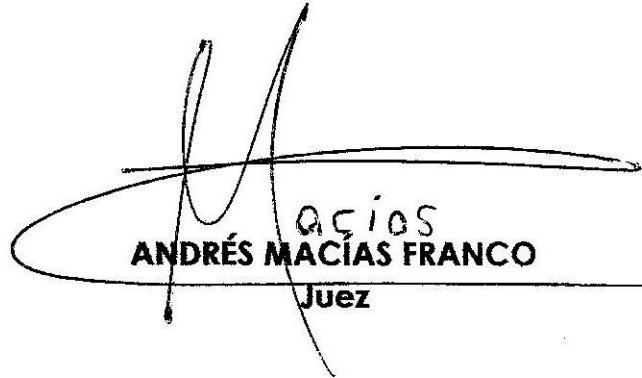
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el trece (13) de junio de dos mil veintidós (2022) por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, dentro del proceso ordinario que promovió **ANDRÉS**

DAVID PENAGOS USAQUEN contra **IACOL INGENIEROS S.A.S.**, conforme la parte considerativa de la presente decisión.

SEGUNDO: SIN COSTAS por no haberse causado.

TERCERO: En firme el presente proveído, **DEVOLVER** el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


MACÍAS
ANDRÉS MACÍAS FRANCO
Juez

JUZGADO 32 LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.