



**TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA**  
SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL  
RIOHACHA- LA GUAJIRA

Riohacha, veintinueve (29) de Julio de dos mil veinte (2020).

Magistrado Ponente: Dr. CARLOS VILLAMIZAR SUAREZ

ACCIÓN:	PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY 1149 DE 20
DEMANDANTE:	JEFFERSON PALACIOS RIVERA
DEMANDADO:	PROMIGAS S.A. E.S.P.
JUZGADO DE ORIGEN	Primero Laboral del Circuito de Riohacha
TEMA:	ACOSO LABORAL
RADICACION No.:	44001310500120180003401

Se procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza el decreto 806 de 2020 artículo 15 numeral 1º y una vez surtido el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, con el fin de resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta de la sentencia dictada el treinta (30) de septiembre de 2020 proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, en el proceso de la referencia.

Por disposición del art. 279 y 280 del CGP, esta sentencia será motivada de manera breve, en virtud de que la demanda, su contestación y actuaciones procesales son suficientemente conocidas por las partes del proceso, para iniciar el argumento desde la sentencia de primera instancia.

### 1. ANTECEDENTES

En ejercicio de proceso especial por acoso laboral el demandante formuló acción contra su empleadora PROMIGAS SA. ESP, procurando que se declare que la empresa demandada *“acosa laboralmente a los trabajadores afiliados al sindicato a fin que renuncien a su derecho a la asociación sindical”*, y que como consecuencia de ello, se condene a la demanda a reintegrar al trabajador al cargo que venía ocupando antes de serle aplicado el artículo 140 del CST; que se condene a la pasiva al pago de horas extras y recargos dejados de percibir en promedio de su salario por aplicación del artículo 140 del CST desde el mes de septiembre de 2016; que se condene ultra y extrapetita; que se ordene el cese del acoso laboral y se condene en costas.

Como sustento de sus pretensiones precisó:

Que labora para la empresa PROMIGAS SA ESP desde el 16 de Julio de 2008 bajo el cargo de técnico; que desarrollaba funciones en la estación Ballena ubicada en el Corregimiento de El Pájaro perteneciente al municipio de Manaure; que la empleadora impuso a todos los trabajadores incluido el demandante un horario laboral de 7:30 am a

5pm, un segundo turno comprendido entre las 5 de la tarde y las 7:30 de la mañana durante 28 días consecutivos por 7 días de descanso; que se afilió al sindicato de la empresa el 19 de octubre de 2013, que se estableció un nuevo horario desde las 8:00 am a 4:00 pm, un segundo turno de 4:00 pm a 12 de la noche y un tercer turno de 12 de la noche a las 8:00 am, durante 28 días con 7 días de descanso; que el Ministerio del Trabajo del Atlántico expidió la resolución no 0178 del 22 de Agosto de 2016; que una vez se generó su afiliación al sindicato empezó a ser objeto de hechos discriminatorios por parte de funcionarios de la empresa empleadora; que goza de fuero sindical; que en fecha 30 de septiembre de 2016 *“decidió aplicar los 7 miembros de la Junta Directiva de SINTRAMIENERGÉTICA, el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo”* aduciendo como argumento la *“finalización del contrato de deshidratación entre PROMISOL SAS y CHEVRON PETROLIUM COMPANY”*; que la empresa prohibió ingresar a las instalaciones de PROMIGAS SA ESP a los directivos sindicales mencionados; que en virtud de los hechos narrados incoaron acción de tutela *“ordenándosele el reintegro a los trabajadores JUAN MANUEL JIMENEZ SALAS y JESÚS REYES MIRANDA”*; que con la decisión de la entidad ha visto afectados sus ingresos y su salud mental *“dado que no ha encontrado armonía a los trabajadores con los que comparte un mismo ambiente laboral dentro de la empresa”*.

### **1.1. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

La demandada dio respuesta, señaló que entre la empresa PROMIGAS SERVICIOS INTEGRADOS SA, y el hoy demandante se suscribió un contrato a término indefinido con fecha de inicio 16 de Julio de 2008; que mediante PROMIGAS SERVICIOS INTEGRADOS SA, el demandante y PROMIGAS SA ESP, se acordó cesión del contrato, celebrado el día 24 de agosto de 2012, respetando la antigüedad del empleador; que debido a la terminación del contrato comercial entre PROMIGAS SA ESP y la sociedad PROMISOL SAS, para la operación y mantenimiento del proceso de deshidratación de gas proveniente de la Estación Ballena y ante la imposibilidad de reubicar en un nuevo cargo o sitio de trabajo a los 7 trabajadores que se encontraban asignados a la operación de dicha estación, por no existir disponibilidad de más cargos, se vio en la obligación de dar aplicación al artículo 140 del CST, a fin de garantizarle al accionante y sus demás compañeros los derechos laborales y el pago de sus salarios.

Indicó que ante la necesidad de operar continuamente la estación Ballena, a la cual se encontrada asignado el demandante, la empresa tomó la determinación de aplicar unos turnos rotativos, modificando así los horarios de trabajo asignados a todos los trabajadores que prestaban servicios en la misma.

Acto seguido afirmó que la garantía foral con la que pueda contar el actor, no se encuentra en discusión.

Finalmente señaló que, teniendo en cuenta la exclusión de la prestación del servicio por parte del actor y el no ingreso a los equipos de trabajo con perfil configurado no es era posible el ingreso del trabajador y/o el acceso a la plataforma tecnológica de la compañía.

Se opuso a la totalidad de pretensiones y propuso como excepciones: *“prescripción, inexistencia de las obligaciones a cargo de la demandada, cobro de lo no debido, buena fe, compensación y las demás que el Juzgado encuentre probadas y que por no requerir formulación expresa declare de oficio”*

## **1.2. LA SENTENCIA DE PRIMER GRADO.**

El a quo, profirió sentencia en septiembre 30 de 2019, resolvió absolver a PROMIGAS SA ESP de todas las pretensiones formuladas por el demandante.

Para arribar a dicha conclusión estableció que el artículo 140 del CST prevé que el trabajador seguirá devengando salario cuando la prestación del servicio no se genere por culpa del empleador, para sustentar su dicho trajo a colación la sentencia de la CSJ radicado 38949.

Acto seguido señaló que las horas extras debían ser continuas y laboradas para ser remuneradas por el empleador, y enfatizó que en el presente caso no existe obligación de pagarlas, pues no se causaron.

Informó que el trabajador no logró demostrar la política antisindical, ni los malos tratos que adujo en su demanda, circunstancia a la que se suma la sanción procesal impuesta en su contra ante su inasistencia a rendir interrogatorio de parte.

Finalmente señaló que con las pruebas obrantes a folios 135, 224 y 225, así como del interrogatorio de parte, quedó demostrado que la aplicación del artículo 140 del CST se generó como consecuencia la terminación del vínculo que sostenía la empleadora para con la empresa PROMISOL, ello aunado a que al trabajador se le estableció únicamente la obligación de estar en disponibilidad que no de cumplir función alguna, razón por la que concluyó que la parte demandante descuidó el sistema de cargas probatorias que recaían en su cabeza.

## **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Examinados con detalle los alegatos presentados por las partes se advierte que no ofrecen elementos de convicción diferentes a los conocidos en primera instancia.

En resumen, el apoderado judicial de la parte demandante señaló que *“La presión indebida ejercida por el empleador contra mi mandante, desconoce los preceptos constitucionales en torno al Derecho al Trabajo, puesto que no basta que el trabajador tenga el trabajo, sino que ese trabajo debe ejercerse en condiciones dignas.*

*Cuando una persona busca un trabajo persigue el deseo de encontrarse en un ambiente de relaciones sanas y respetuosas de las leyes que nos rigen, desea el trabajador que como mínimo sea tratado en las mismas condiciones que son tratados los demás trabajadores y si todos los trabajadores o su mayoría es maltratado, se encuentra en la obligación de pedir el cumplimiento de los derechos que le asisten.*

*El que un trabajador decida afiliarse a una organización sindical, no le da derecho al empleador de ejercer presiones indebidas para lograr que el trabajador renuncie a un derecho de carácter fundamental.*

*Tampoco le da derecho a presionarlo de tal manera que peligre su estabilidad económica y emocional para lograr el daño aun superior como lo es la violación de Derechos Fundamentales, ampliamente protegidos por la Constitución Política de Colombia.*

*(...)PROMIGAS, S.A. E.S.P., desconoce abiertamente el derecho al trabajo en condiciones dignas y Derechos Fundamentales, cuando sin tener bases sólidas envía a la casa a un trabajador, así manifieste que por no trabajar le esté pagando el salario.*

*(...) La empresa Promigas hábilmente ha logrado valerse de la norma laboral inicialmente para afectar económicamente a los miembros de junta directiva de Sintramienergetica, entre estos a mi mandante señor Jefferson Palacios por lo que solicitamos al señor juez ordene a Promigas el reconocimiento y pago de salarios que por concepto de horarios extendidos ha dejado de percibir, lo anterior desde el día 1º de octubre de 2.016 y hasta la fecha”.*

A su turno la entidad demandada expresó que no quedó demostrado:

*“Que mi representada hubiere tenido la obligación de reconocer el pago de horas extras y/o recargos, cuando el actor al no estar prestando sus servicios en virtud de la aplicación del artículo 140 del CST, se hayan generado pagos de horas extras y recargos en su favor.*

*Cabe señalar que, en vigencia de la relación laboral, cada vez que estos conceptos se causaron cuando había prestación personal del servicio, mi representada las pagó como se evidencia de las pruebas documentales aportadas.*

*Que exista una desmejora contractual, pues como se acreditó ante la terminación del contrato comercial suscrito entre mi representada y la empresa Promisol SAS y ante la imposibilidad de reubicar al demandante y los otros 6 compañeros que se encontraban en la estación Ballenas en un nuevo cargo o sitio de trabajo, mi representada ante esta causal objetiva, dio aplicación a al artículo 140 del CST, cumpliendo para el efecto con las cargas prestaciones que le impone el mismo.*

*De otra parte, es preciso poner de presente al despacho que este mismo Tribunal en un proceso similar en contra de mi representada y bajo el radicado No 033-2018, en Sentencia de fecha 19 de noviembre de 2019 el despacho resolvió Confirmar la decisión de primera instancia absolviendo a mi representada de las pretensiones invocadas en la demanda”.*

## **2. CONSIDERACIONES.**

Se encuentran reunidos los presupuestos para resolver de fondo el Grado Jurisdiccional de Consulta, a sí esta Corporación es competente para conocer de éste asunto, al ser superior funcional del funcionario A quo, de otra parte, atendiendo a que hay capacidad para ser parte y comparecer al proceso, existe legitimación en la causa y no se encuentra

vulnerado el artículo 29 superior; así procederá esta Sala al planteamiento de los problemas jurídicos surgidos en controversia.

## **2. PROBLEMA JURÍDICO:**

El asunto que nos convoca es un problema por la vía de los hechos, esto es, se debe estudiar si la valoración del juez de instancia acertó al declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación o si por el contrario de las pruebas obrantes en el plenario es factible advertir la materialización del acoso laboral alegado por la parte demandante.

### **2.1. FUNDAMENTO NORMATIVO**

La Ley 1010 de 2.006 estableció la figura del acoso laboral, cuyos objetivos son: definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo ejercido contra los trabajadores en los contextos de las relaciones laborales privadas o públicas. Por ende, los bienes jurídicos que se pretende proteger mediante la consagración de dichas medidas son principalmente: el trabajo en condiciones dignas y justas, la intimidación, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas y la armonía de quienes comparten el mismo ambiente laboral.

El acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante el cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra el trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que pueden inducir al trabajador a renunciar.

La persecución laboral configura un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

Sobre este fenómeno, la Corte Constitucional desde antaño en sentencia distinguida como T-882 del 26 de octubre de 2.006 de la que fue magistrado ponente el doctor HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO, citando al sicólogo alemán HEINZ LEYMANN, dijo que es una: *“Situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica externa, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, acabar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.”*

El artículo 2 de la ley 1010 de 2.006, definió el acoso laboral así: *“...la conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo*

*o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.”*

Este tipo de conductas trae consecuencias negativas en el ambiente del trabajo y por ello a través de la ley 1010 de 2006 se creó el régimen sancionatorio contra aquellos actos reprochables provenientes de las personas naturales relacionadas en su artículo 6°, según el cual pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral: la persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones de laborales regidas por el código sustantivo del trabajo; la persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal y la persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado y, son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector público o privado y también lo son los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que desempeñen una dependencia pública. También son víctimas los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

La misma normatividad que regula el acoso laboral dispuso medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y garantías contra actitudes retaliatorias. Dentro de las que están: *“los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que acurran en el lugar de trabajo.”* A su vez a fin de evitar actos de represalia contra quien han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, como garantías se han establecido las de que la *“La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso laboral que haya ejecutado los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.”*

Dilucidado lo anterior y como pruebas relevantes al proceso tenemos:

Comunicación enviada al trabajador JEFFERSON PALACIO RIVERA por parte de PROMIGAS S.A ESP, en la que le informan que *“mediante comunicación del 09 de septiembre de 2016 PROMISOL SAS notificó a PROMIGAS SA ESP de lo siguiente: De conformidad con la comunicación recibida por Chevron Texaco Petroleum Company, por medio de la cual se confirma que a partir del próximo 1 de octubre, termina el contrato No PS1-001-2012 para el servicio de deshidratación del gas proveniente de los campos Ballena y Chuchupa de igual manera, solicitamos que, a partir de la misma fecha, se terminen parcialmente el contrato backoffice No P.2.005-2015 suscrito entre Promigas SA ESP y Promisol SAS”.*

Acto seguido señaló que, como consecuencia de lo anterior, PROMIGAS SA ESP con fundamento en el artículo 140 del CST había determinado relevarlo de presentarse a trabajar en la Estación Ballena hasta nueva orden, y consecuentemente debía mantener disponibilidad laboral de lunes a viernes de 8:00 am a 12:30 pm y de 1:30 a 6:00 pm, pues podría ser contactado en cualquier momento por la compañía. (FI 34).

Documento enviado por PROMISOL SA a PROMIGAS S.A., en el que informa que *“según comunicación recibida por Chevron Texaco Petroleum Company, por medio de la cual se confirma que a partir del próximo 1 de octubre termina el contrato No PSI-001-2012, para el servicio de deshidratación del gas proveniente de los campos de Ballena y Chuchupa, solicitamos que a partir de la misma fecha se terminen parcialmente el contrato de backoffice No P.2. 003-2016 suscrito entre Promigas SA ESP y Promisol SAS”*. (FI 135).

Resolución No 00000579 del 29 de Agosto de 2019 expedida por el Ministerio de Trabajo, en virtud de la cual se resolvió: *“Artículo 1° Autorizar a la empresa PROMIGAS SA ESP (...) el cierre total de la Estación Ballena ubicada en el kilómetro 1 de la vía al corregimiento El Pájaro del municipio de Manaure, La Guajira; Artículo 2°: En lo que se refiere al despido de los siete (07) trabajadores (...) JEFFERSON PALACIO RIVERA (...) queda supeditado a lo regulado en el artículo 405 del CST (...)”*.

Resoluciones No 00001015 del 19 de octubre de 2019 y 0685 de 2018 del 21 de marzo de 2018, que confirman la anterior resolución citada.

Finalmente obra interrogatorio de parte rendido por la parte demandada señalando que *“PROMIGAS culminó operaciones con PROMISOL con quien mantenía un contrato de operación de gas con la estación Ballenas y que al terminar ese contrato, PROMIGAS se vio en la necesidad de aplicar el artículo 140 a los trabajadores que estaban en la estación”*, pero que no obstante lo anterior, PROMIGAS ha seguido pagando el salario a la fecha.

Visto lo anterior, tenemos que el **ARTICULO 140** del CST, establece **“SALARIO SIN PRESTACION DEL SERVICIO. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}”**.

Con base en las anteriores pruebas no se evidencia una afectación a los derechos laborales ni sindicales del trabajador ni de la organización sindical como quiera que, pese al cierre del sitio de operaciones del actor, la empresa decidió seguir cancelando los salarios y prestaciones al demandante, demandando de él únicamente tener disponibilidad en el horario de lunes a viernes de 8:00 am a 12:30 pm y de 1:30 a 6:00 pm, pues podría ser contactado en cualquier momento por la compañía, sin que se le exigiera si quiera la prestación efectiva de servicio alguno.

Ahora, no ha de olvidarse que la CSJ entre otras en la sentencia SL55842017 (43641), Abril 5/17, ha señalado que:

*“...el simple sometimiento del trabajador de estar a disponibilidad y atento al momento en que el empleador requiera de algún servicio le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea”.*

Pues bien, el horario de disponibilidad señalado por la entidad empleadora prevé una extensión de 9 horas diarias de lunes a viernes para un total de 45 horas semanales, por lo que en un principio podría aducirse que se materializaron horas extras en favor del trabajador, pues el CST en su artículo 161, establece que la jornada máxima laboral será de 8 horas diarias y 48 semanales; sin embargo, acto seguido también prevé:

*«El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo (...)».*

Así las cosas, y visto, el reglamento interno de trabajo, en específico el folio 273 establece una jornada flexible de trabajo, dando aplicación precisamente a que la jornada diaria de trabajo podía repartirse de manera variable durante la respectiva semana pudiendo ser de hasta 10 horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, siempre que no excediera de 48 horas semanales; así y siendo que el documento en cita no fue desconocido por el trabajador, goza de plena eficacia y por ende no prospera la pretensión encaminada en este sentido.

Con base en lo expuesto, ha de advertirse que el demandante descuidó el sistema de cargas probatorias que recaían en su cabeza a fin de comprobar el acoso laboral motivo de pretensión principal pues no existe si quiera un indicio de los “malos tratos” aducidos por la parte demandante.

De lo expuesto deviene la confirmación de la sentencia de instancia.

### **DECISIÓN.**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO:** CONFIRMAR la sentencia proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CRUITO DE RIOHACHA, LA GUAJIRA, el día 30 de septiembre de 2019 dentro del

proceso especial de acoso laboral promovido por JEFFERSON PALACIOS RIVERA contra PROMIGAS SA ESP.

**SEGUNDO:** SIN COSTAS ante el Grado Jurisdiccional de Consulta.  
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

APROBADO  
**CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ**  
Magistrado.

APROBADO vía whastasp el día 28 de Julio de 2020  
**PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO**  
Magistrada

APROBADO vía whastasp el día 28 de Julio de 2020  
**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado.

Sentencia verificada a las 04:00 p.m. del 28 de Julio de 2020- suscriptor del servicio Carlos Villamizar. Documento cifrado con clave de seguridad enviada vía whatsapp.