



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

Magistrada ponente

SL3212-2022

Radicación n.º 86577

Acta 33

Bogotá, D. C., seis (6) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **JUAN PABLO BETANCOURT ESCOVAR** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 19 de febrero de 2019, en el proceso ordinario laboral que instauró el recurrente contra **AMERICAN PIPE AND CONSTRUCTION INTERNATIONAL**.

I. ANTECEDENTES

Juan Pablo Betancourt Escovar llamó a juicio a American Pipe and Construction International, con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo del 16 de abril de 2007 al 24 de junio de 2016; que el 2 de junio de 2016 presentó una denuncia formal ante el Comité de Convivencia por acoso laboral; que la empresa

omitió cumplir el procedimiento legal y el del reglamento interno de trabajo a dicha queja, y, que la terminación de la relación laboral fue ineficaz y carente de todo efecto.

En consecuencia, pidió condenar a la demandada a reintegrarlo al mismo cargo o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de salarios, aumentos legales correspondientes, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que celebró contrato de trabajo con la demandada el 16 de abril de 2007, siendo su último cargo el de gerente comercial con un salario de \$11.259.000. Explicó que, el 10 de marzo de 2016, reunió a su equipo de trabajo con el objetivo de informarles las funciones que debían desempeñar ante la imposibilidad de contratar un auxiliar para las labores secretariales. Posteriormente, sus subalternos Hipólito Suárez y Ricardo Ruíz le solicitaron por escrito definir las actividades a desarrollar, a lo que dio respuesta mediante comunicación del 14 de abril de 2016.

Narró que Leydy Viviana González, subalterna, presentó renuncia el 4 de mayo de 2016 a través de una misiva en la que manifestó que los señores Wilson Vergara, Henry Boada y Ricardo Ruíz hablaban en términos desobligantes de su desempeño como gerente comercial y que estaban preparando pruebas para lograr su despido.

Destacó que el 18 de ese mes y año fue citado por el Comité de Convivencia por denuncia de acoso laboral en su contra interpuesta por los señores Hipólito Suárez y Manuel Ricardo Ruíz y por acoso «*laboral sexual*» incoada por Noelia Ogaya.

Indicó que el 31 de mayo de esa anualidad se realizó la reunión y le pusieron en conocimiento los hechos informados por tales trabajadores; luego, en la diligencia del 2 de junio de 2016 ofreció las explicaciones pertinentes frente al tema y, además, denunció ante el comité al señor Wilson Vergara por acosarlo laboralmente. Ante ello le respondieron que su manifestación debía manejarse en otro escenario. Considera que de lo narrado se colige que él radicó formalmente una queja por acoso laboral, al ponerla en conocimiento del comité, quien «*omitió y pretermitió el procedimiento legal y reglamentario*».

Dijo que de ambas diligencias se hizo una grabación magnetofónica debidamente autorizada por los participantes.

Adujo que, sin resolverse las quejas en su contra ni la que él presentó, fue despedido sin justa causa el 23 de junio de 2016, pero como había presentado la mencionada denuncia, la terminación es ineficaz e ilegal. Por último, indicó que mediante correo certificado reclamó su reintegro (f.ºs 80 a 84).

Al contestar la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió la celebración del contrato de trabajo, el último cargo

desempeñado, el salario y la grabación magnetofónica de las diligencias; aclaró que al actor le fue entregada la respectiva copia. También aceptó el despido, pero con la precisión de que se debió a la difícil situación económica por la que atravesaba la empresa. Frente a los demás dijo no constarle o no ser ciertos.

En su defensa señaló que el demandante no formalizó, individualizó ni detalló la queja ante el Comité de Convivencia Laboral tal como lo certifican los miembros de éste, además, por su condición de gerente comercial conocía el procedimiento que debía surtir para ello, esto es, mediante la suscripción de un documento escrito ante dicho organismo denominado «registro para la formulación de queja de presunto acoso laboral». Adujo que la manifestación realizada por el actor en la diligencia adelantada por el comité no constituyó una queja, en tanto que, como le fue informado, ese no era el escenario para adelantar dicho trámite.

Agregó que la decisión de finalizar el nexo laboral obedeció a la facultad prevista por el artículo 64 del CST y estuvo originada en la situación financiera de la empresa; que el reintegro es improcedente y materialmente imposible por esa misma razón, además de la reestructuración y el proceso de cierre de la compañía.

Propuso las excepciones previas que denominó habersele dado a la demanda el trámite de un proceso diferente al que corresponde y caducidad de la acción de

acoso laboral; las de fondo consistentes en caducidad de la acción de acoso laboral, inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, improcedencia e imposibilidad del reintegro, pago, compensación, buena fe, enriquecimiento sin causa, prescripción y la genérica (f.ºs 96 a 116).

Mediante providencia del 4 de diciembre de 2017 el juzgado de conocimiento resolvió tener como no demostradas las excepciones previas, sin perjuicio de que la caducidad fuera estudiada de fondo en la sentencia (f.º 483).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 22 de marzo 2018 resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre el señor demandante JUAN PABLO BETANCOURT ESCOVAR [...] y la sociedad AMERICAN PIPE AND CONSTRUCTION INTERNATIONAL existió un contrato de trabajo entre el 16 de abril de 2007 al 23 de junio de 2016, el cual fue terminado sin justa causa por parte de la sociedad demandada. ABSOLVER de las demás pretensiones a la sociedad demandada de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: El juez se declara relevado de manifestarse sobre las excepciones que se relacionan con las pretensiones por las cuales se absuelve a la sociedad demandada, no demostradas aquellas que se relacionan frente a lo indicado en el numeral primero.

TERCERO: Se absuelve a la entidad demandada de las demás pretensiones indicadas en el numeral primero.

CUARTO: COSTAS a cargo de la parte demandante, sin agencias en derecho mientras el sentido de esta sentencia permanezca en similar forma (f.ºs 520 y 521).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación del demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo del 19 de febrero de 2019, confirmó la sentencia de primera instancia y condenó en costas al demandante.

El colegiado puntualizó que el caso no correspondía a un proceso especial dado que lo que se pretendía no era la declaración de existencia de las conductas descritas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, por cuanto lo que se buscaba era la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, por haber sido despedido dentro de los seis meses siguientes a la presentación de la denuncia de acoso laboral.

Aclarado lo anterior, señaló que el problema jurídico consistía en determinar si el rompimiento del nexo laboral fue ineficaz al haberse presentado durante dicho lapso, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 del 2006; en caso positivo, se establecería si debía ser reintegrado a su puesto de trabajo o a uno de mayor categoría, junto con el pago de prestaciones y aportes a seguridad social.

Indicó que, según el promotor del proceso, en reunión del 2 de junio de 2016, realizada en el curso de una denuncia de acoso laboral en su contra, él también puso en conocimiento que era víctima de acoso laboral. Sin embargo, el juez de alzada halló que dicha diligencia surtida por el comité laboral tenía como finalidad dirimir la queja que había

sido presentada por los trabajadores Hipólito Suárez, Manuel Ricardo Ruiz y Noelia Ogaya en contra del convocante, en cuyo transcurso el actor manifestó que acusaba de acoso laboral al señor Wilson Vergara. Por ello, dicho organismo le indicó que, *«si se siente así, sería un tema a tratar, y, por lo tanto, debía ser manejado en otro escenario»* (CD de folio 36 y transcripción diligencia de folio 57 a 58, cuaderno 1).

Explicó que de lo anterior no era posible concluir que hubiera presentado formalmente la denuncia, toda vez que en dichas manifestaciones no se indicó con precisión cuáles eran las conductas atribuidas al señor Wilson Vergara que constituían el presunto acoso laboral, pues, si el actor consideraba que existían situaciones de esa índole, debió presentarlas de manera formal ante la empresa demandada una vez la diligencia hubiera finalizado, pero, como lo dijo el comité, ese no era el escenario para dirimir la controversia planteada por el actor, ya que tal trámite estaba dirigido a resolver la denuncia de acoso contra él.

De otro lado, el colegiado estimó que la carta de renuncia presentada por Leydy Viviana González no podía entenderse como una denuncia por acoso laboral, dado que, si bien allí se dice que el señor Wilson Vergara *«habla mal del trabajo del demandante, tal manifestación no puede darse por demostrada, toda vez que simplemente, es una información dada por la extrabajadora sobre una inconformidad de otro trabajador»*, pero, como tal, no constituye una queja o asunto de acoso laboral.

El Tribunal encontró que, si bien la testigo Carol Lizet Álvarez indicó que por orden de «*Carlota María*», se pretendía conciliar las diferencias entre el demandante y el señor Wilson Vergara, de ello no podía entenderse la presentación de una queja de acoso, ya que intentar conciliar las diferencias entre los trabajadores es una de las obligaciones propias del comité de convivencia laboral, tal como lo disponen las Resoluciones 652 y 1356 del año 2012.

Con base en lo anterior, dijo que el actor no presentó una denuncia por acoso laboral; y que, de haberse formulado de manera precisa y concreta, ello obligaba a la empresa a constituirse en diligencia para dirimir tal conflicto, y en caso contrario, estaría incurso en una sanción de carácter administrativo, pero ello no ocurrió.

Por último, precisó que, si se consideraba que el demandante planteó una queja de tal tipo, él tenía la obligación de probar que los hechos denunciados ocurrieron, tal y como se desprende del inciso final del numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que señala que «*siempre y cuando la autoridad administrativa judicial o de control competente, verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento*». Sin embargo, esa situación no aconteció en la medida que dentro del plenario no había ningún documento del cual se pudiera derivar que el actor hubiera plasmado los hechos en los cuales sustentaba que fue víctima de acoso laboral; que hubiera acudido ante algunas de las entidades descritas en la norma, y, que tales autoridades hubiesen declarado la existencia del acoso laboral. Finalmente destacó

que «ni siquiera en el devenir de este proceso se pudieron determinar las causales de acoso laboral a las cuales hace mención el demandante».

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso fue interpuesto por el actor, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, por lo que se pasa a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que esta corporación case la sentencia confutada, para que, en sede de instancia, revoque el fallo de primera instancia y se acceda a las pretensiones declarativas y condenatorias de la demanda inicial.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, que es replicado por la demandada.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la decisión de segundo grado de violar la ley por la senda indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 11, numeral 1, de la Ley 1010 de 2006.

Señala que el Tribunal cometió los siguientes errores de hecho:

Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante no presentó queja formal por acoso laboral ante su empleador.

Dar por NO demostrado, estándolo, que el demandante sí presentó queja por acoso laboral ante su empleador.

Dar por demostrado, sin estarlo, que el contrato de trabajo terminó de manera legal.

Dar por NO demostrado, estándolo, que la terminación del contrato de trabajo fue ineficaz.

Dice que lo anterior fue producto de la errada apreciación de:

1. Documentales

CD folio 36 del cuaderno 1

Transcripción visible a folios 57 a 58 del cuaderno 1

Además, por la falta de valoración de los siguientes elementos de prueba:

- 1 Interrogatorio de parte del representante legal de la sociedad demandada – CD de grabación audiencia 21 de marzo de 2018-.
- 2 Interrogatorio de parte al demandante – CD de grabación audiencia 21 de marzo de 2018-.
- 3 Reglamento Interno de Trabajo folios 256 y siguientes.
- 4 Transcripción visible a los folios 49 a 53 del cuaderno 1.

En la demostración del cargo, afirma que el fallador de segundo grado concluyó que la queja por él formulada no constituía una presentación formal de la denuncia por acoso laboral, dado que no indicó con precisión cuáles eran las conductas atribuidas a Wilson Vergara, en tanto que si consideraba que existían situaciones de tal índole debió presentarlas de manera formal una vez culminada la diligencia.

Considera que el Tribunal no analizó debidamente la prueba sobre la cual soportó su decisión, pues en la grabación del acta del 2 de junio de 2016 se escucha que manifestó: *«Escúchenme un segundo, si vamos a llegar al fondo de este tema, yo en este comité acuso al señor Wilson Vergara de acoso laboral contra mí»*, ante lo cual el vocero del comité indicó: *«usted está diciendo que Wilson lo acosa laboralmente, entonces, yo digo, estamos incorporando, listo. Que, si usted se siente así y necesita poner un tema de acoso laboral, listo hay que tratarlo, lo que yo le voy a decir, a mí me parece que hay que manejarlo en otro escenario»*.

De lo anterior, el recurrente considera que el comité aceptó la queja presentada, la incorporó y dispuso que así la trataría, es decir, darle un desarrollo en otro escenario, por lo que *«no resulta propio ni exacto el extracto que hace el Tribunal en su sentencia sobre ese texto así comparados»*.

Refiere la carta de renuncia presentada por Leydy Viviana González el 4 de mayo de 2016, en donde ella denuncia que se estaba *«entramando una serie de hechos para procurar el despido del demandante, para luego ser acusado por presuntas conductas de acoso laboral»*; elemento que el juez de alzada pasó por alto.

Arguye que lo precedente permite comprender que la queja sí se realizó en debida forma y fue recibida por la empresa a través del comité competente, por lo que no podía concluir el Tribunal que no fue presentada formalmente,

condicionándola a que debió formularla una vez culminada la diligencia.

La censura se remite al contenido del artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo en donde se determinó como una de las funciones del Comité de Convivencia Laboral: *«Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que pueda constituir acoso laboral, así como las pruebas que sustenten tal acusación»*. Lo anterior evidencia que no se dispone de mayores formalidades en cuanto al modo, tiempo o lugar en que se debe presentar o formular una queja de tal tipo, en la medida que simplemente preceptúa que dicho comité estará encargado de recibir y tramitar las quejas, tal como la que él presentó el 2 de junio de 2016.

Asegura que el representante legal de la demandada al absolver interrogatorio de parte confesó que el convocante presentó queja por acoso laboral, la cual fue recibida por el Comité de Convivencia de la empresa y admitió que no se inició la investigación. Con ello, afirma, se acredita que no dio curso al trámite como correspondía.

Dice que él, al absolver interrogatorio de parte, aceptó que conocía el reglamento interno de trabajo, particularmente, los mecanismos de prevención de acoso laboral; prueba que el colegiado no analizó.

Estima que de haber efectuado el debido análisis de los elementos de prueba denunciados, el Tribunal hubiera

concluido que: *i)* el actor presentó queja ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa el 2 de junio de 2016; *ii)* dicho órgano recibió y aceptó la queja, además, dispuso que la seguiría tratando posteriormente en otro escenario; *iii)* que la empresa no desarrolló el procedimiento previsto frente a la denuncia y, *iv)* que no obstante lo anterior, la demandada terminó el contrato de trabajo el 23 de junio de 2016, lo que resultaba ineficaz por haber recibido la queja de forma precedente.

Por último, luego de transcribir los artículos 9 y 11 de la Ley 1010 de 2006 señala que la empleadora, pese a contar en su reglamento interno de trabajo con un mecanismo de prevención sobre acoso laboral y procedimiento ante tales denuncias, no lo cumplió, de ahí que la terminación del contrato sea ineficaz.

VII. RÉPLICA

La demandada presenta réplica al cargo alegando que los errores de hecho tercero y cuarto relacionados con la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, en realidad no corresponden a un aspecto fáctico que pueda derivarse directamente de la simple observación del contenido material de las pruebas. Por el contrario, se requiere de disquisiciones jurídicas para determinar la eficacia de la terminación del contrato de trabajo.

Argumenta que el colegiado no dejó de apreciar lo expuesto por el promotor en la diligencia del 2 de junio de 2016; cosa diferente es que al valorar tales manifestaciones

considerara que desde el punto de vista legal no podía darle efectos de una queja de acoso laboral a las expresiones del actor, en tanto no precisó los hechos que configuraron las supuestas conductas de acoso. Así, de acuerdo con la sentencia recurrida y a la luz del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 no basta simplemente que un trabajador manifieste que se siente acosado por parte de otro, se requiere que se detallen los hechos que considera configurativos de ello.

Por último, destaca que según la jurisprudencia de esta Sala, para que opere la protección del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 se requiere: *i)* que la persona haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios a que alude dicha norma; *ii)* que las conductas denunciadas deben enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la referida Ley, y, *iii)* que la autoridad administrativa, judicial o de control competente haya verificado la ocurrencia de los hechos puestos en su conocimiento. Sin embargo, asegura que ninguno de esos tres requisitos se cumplió en el presente caso.

VIII. CONSIDERACIONES

Previo a adentrarse en el análisis de la acusación específica contenida en el cargo, la Sala estima pertinente realizar las siguientes precisiones de cara a la ineficacia del despido prevista por el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. Tal norma prevé:

[...] La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios

consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) 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 (la Sala resalta).

Conforme se desprende de tal normativa, para que proceda la protección allí consagrada cuya finalidad es evitar las acciones de retaliación, es indispensable la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente.

En efecto, así lo explicó la Sala en providencia CSJ SL17063-2017, reiterada en CSJ SL058-2021:

El objeto principal de la ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella, conforme a su artículo 1º, consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Del mismo modo los artículos 7 y 8 de la citada ley, establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, en donde es dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso. Del mismo modo, los artículos 9 y 10 ibídem aluden a las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias del acoso laboral, procedimientos que gozan de la garantía consagrada en la norma denunciada, esto es, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que como se dijo, prohíbe dar por finalizado el vínculo laboral en un lapso de protección de seis (6) meses siguientes a la petición o queja, respecto de la víctima de acoso laboral que hubiere ejercido tales procedimientos «preventivos, correctivos y sancionatorios».

[...]

Visto lo anterior, la razón está de parte del Tribunal y no de la recurrente, habida cuenta que el entendimiento dado en la segunda instancia a la disposición legal cuestionada no va en contravía de la verdadera inteligencia de esa disposición legal, y, por el contrario, se avine a su alcance como a su genuino y cabal sentido.

En efecto, como lo puso de presente la alzada, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia.

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. (la Sala subraya).

Bajo el anterior lineamiento, frente a la protección acá discutida, la Corte ha considerado que: *i)* existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos previstos en la Ley 1010 de 2006, consistente en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la queja se entiende que tuvo lugar con ocasión del acoso; *ii)* en los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de tal denuncia; *iii)* la conducta denunciada debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, lo cual exige de la autoridad administrativa o judicial competente su verificación; *iv)* no se requiere la imposición de sanciones para gozar de dicha garantía y, *v)* es imperativo que la autoridad administrativa o judicial

encuentre verificada la ocurrencia de la conducta de acoso (CSJ SL4313-2021).

Con fundamento en el marco jurídico que gobierna esta temática, la Sala pasa a analizar si el colegiado se equivocó en el ejercicio valorativo de las pruebas denunciadas, al concluir que el demandante no presentó una queja por acoso laboral que permitiera considerar ineficaz la terminación de su contrato de trabajo.

i) CD folio 36 del cuaderno 1 y Transcripción visible a folios 57 a 58 del cuaderno 1

La censura cuestiona que el Tribunal considerara que la queja formulada por el actor el día 2 de junio de 2016 en el transcurso de la diligencia desarrollada ante el Comité de Convivencia Laboral, no constituyera una presentación formal de una denuncia por acoso laboral, por encontrar que el demandante no indicó cuáles eran las conductas atribuidas al señor Wilson Vergara.

Una vez escuchado el CD indicado, coincidente en la parte pertinente con la transcripción allegada (f.º 57 a 59), se tiene que, en diligencia del 2 de junio de 2016 celebrada por el referido Comité de Conciliación de la demandada, el actor respondió a las quejas por acoso laboral formuladas por Hipólito Suárez, Ricardo Ruíz y Noelia Ogaya. En punto a lo debatido en este asunto, se manifestó lo siguiente:

[...]

Juan Pablo Betancourt Escovar: Escúchenme un segundo, si vamos a llegar al fondo de este tema. Yo en este comité acuso al señor Wilson Vergara de acoso laboral contra mí.

Miembro del Comité de Convivencia: Yo claramente tengo que decir que lo que usted está diciendo es falso, absolutamente falso y debe probarlo.

Miembro del Comité de Convivencia: es que ahí es donde está el tema, mire, es lo que yo le digo, no, el comité no acusa a nadie, no estamos acusando absolutamente a nadie. Incluso, el tema de que a usted le llegue una situación de estas lo que uno busca es que se solucione de la mejor manera.

Juan Pablo Betancourt Escovar: Fernando por Dios, le voy a dar ejemplos.

Miembro del Comité de Convivencia: No, perdóneme perdóneme.

Juan Pablo Betancourt Escovar: Yo entiendo el problema de Ricardo e Hipólito. Me siento, hago una reunión, hago un acta, después de eso vuelve a haber una carta dirigida a la representación legal, no solo no hay respuesta a esa carta sino que adicionalmente hay una carta dirigida a Novi con el mismo tema.

Miembro del Comité de Convivencia: El conflicto sigue, usted mismo lo está diciendo.

Juan Pablo Betancourt Escovar: Entonces yo que hago. Profundizar. ¿Qué más hay debajo de esto?

Miembro del Comité de Convivencia: Juan Pablo, es que si nos ponemos a ir a que usted que dijo, usted me hizo, y yo escuché, no es buscar eso Juan Pablo, acá en este momento creo que no es el momento.

Juan Pablo Betancourt Escovar: En mi documento yo leí y voy a leerlo nuevamente, que mi actitud y mi posición es la mejor de todas, yo estoy dispuesto y lo dije muy bien, a pedir disculpas a usted Fernando Farfán, en una circunstancia que usted conoció cuando estábamos entregando los tubos de la calle 94.

Miembro del Comité de Convivencia: No es el caso.

Juan Pablo Betancourt Escovar: Le pedí disculpas.

Miembro del Comité de Convivencia: No Juan Pablo, si nos vamos a eso, puede de pronto haber tenido una situación con Fernando.

Juan Pablo Betancourt Escovar: Pero por que a raíz de eso empieza a haber cosas contra mí, es lo que yo me pregunto.

Miembro del Comité de Convivencia: No, la cuestión es que nos estamos basando en esto, simplemente así como no es la única de pronto queja que se ha presentado o que se presentará acá o en otra empresa porque me miró, me dijo, y es que a mí me dijeron. Nosotros partimos en recibir la situación y decirle bueno acá le advertimos a la persona, si en caso que no, o sea revise y fundaméntese porque pues obviamente no es entrar por revisar temas. No, revise y plantee que es lo que está pasando y ponga su queja con claridad, para saber que puede estar pasando.

Miembro del Comité de Convivencia: Es que es un tema de convivencia.

Juan Pablo Betancourt Escovar: Entonces, ¿qué hacemos?

Miembro del Comité de Convivencia: No, este momento es básicamente para escucharlo Juan Pablo, o sea, no lo estamos atacando y créame que no es para atacarlo en ningún momento, es más, el manejo de las grabaciones se dio, aunque no se debía dar. Usted en algún momento de pronto si se sintió atacado.

Miembro del Comité de Convivencia: Yo creo que fue muy útil para usted porque eso amplió el conocimiento del tema, si, es decir.

Juan Pablo Betancourt Escovar: A ver, le voy a ser franco Fernando, ya desde el punto de vista práctico, la transcripción de la grabación a papel pa' entender, me llevó mucho tiempo. No, yo no sé si ustedes alguna vez han tratado de oír algo y después escribir, eso no es fácil. Yo me he sentido atacado en eso, porque es que una cosa era la situación de Divis y Ricardo, por una caja y una cosa.

Miembro del Comité de Convivencia: que la llamamos por ser el jefe de área

Juan Pablo Betancourt Escovar: que fue la punta del iceberg de todo lo que yo investigué. Eso es lo que yo estoy planteando aquí. ¿Qué hacemos? Yo estoy abierto. Yo ofrezco disculpas. ¿Qué más debo hacer?

Miembro del Comité de Convivencia: Claro y esa es la idea, pero con calma y con mucha tranquilidad y con equilibrio, porque esa es la idea, usted es el jefe del área.

Juan Pablo Betancourt Escovar: Claro

Miembro del Comité de Convivencia: Usted es la persona que les va a transmitir, mire, vamos a trabajar así, vamos a hacer tal cosa, vamos a hacer tal otra, queremos escucharlo. En ningún momento estamos buscando sentencia para una persona ni para

la otra, no lo queremos hacer en ningún momento, ni es nuestro deber, ni lo tenemos que hacer.

Miembro del Comité de Convivencia: Y se lo digo, se lo digo como compañero de trabajo suyo, estando reunidos acá, yo vi que personas dijeron yo no puedo participar porque yo ya tengo quejas hacia el señor Betancourt. Mire, cuando yo analicé mi caso, yo dije yo también tengo mis diferencias, no pienso igual que usted, tengo mis diferencias, pero lógicamente esta es una empresa, esto es un ambiente de trabajo. Si, en el momento en que usted se sienta ahí cierto, lo que uno espera como empresa, como empleado, es que la cosa se solucione. Samuel lo ha dicho y se lo dice a todos los que sentamos acá, los problemas no pueden trascender, no pueden ir a otro nivel, los problemas de trabajo son eso, problemas de trabajo. Los ojos de él, del él y de él no ven igual a Carol, ¿cierto?, como lo puede ver Wilson, son puntos de vista totalmente diferentes y pueden ser opiniones sesgadas, pero lo que sí es claro, es que hay una situación y sobre esa situación es sobre la que se debe trabajar.

Miembro del Comité de Convivencia: Podemos llegar a un punto donde podamos equilibrar la cosa.

Miembro del Comité de Convivencia: Independientemente de todas las cosas que usted tenga, valores políticos, sexualidad, cuanta cosa hoy en día, en estos entornos es tan común y que genera tantas diferencias hasta ser. Pero sí hay una predisposición porque la última frase que yo estaba escuchando, usted está diciendo que Wilson lo acosaba laboralmente. Entonces, yo digo estamos incorporando, listo. Que si usted se siente así y necesita poner un tema de acoso laboral, listo hay que tratarlo, lo que yo le voy a decir, a mí me parece que hay que manejarlo en otro escenario.

Juan Pablo Betancourt Escovar: Okey

Miembro del Comité de Convivencia: Igual que las diferencias que usted tenga con cualquiera de nosotros. Si, hay que tratarlo en otro escenario porque en este momento ya estamos manejando un conflicto donde ya hay tres personas. [...] (La Corte subraya).

Según los términos transcritos, se aprecia que el actor al responder a las tres quejas, manifestó que otro trabajador lo acosaba laboralmente, ante ello, un miembro del comité, en esencia, le respondió: *«estamos incorporado, listo. Que, si usted se sienta así y necesita poner un tema de acoso laboral, listo hay que tratarlo»*, pero enseguida señala: *«a mí me parece*

que hay que manejarlo en otro escenario», luego, por parte del mismo Comité se ratifica y aclara: «hay que tratarlo en otro escenario porque en este momento ya estamos manejando un conflicto donde ya hay tres personas».

Ahora, lo que derivó el colegiado de este medio de prueba coincide con lo allí manifestado por las partes intervinientes, de lo cual la Sala destaca que, efectivamente, como lo estimó el juez de alzada, el promotor del proceso no indicó de manera clara y puntual las circunstancias de modo, tiempo o lugar, ni identificó las conductas o individualizó los hechos concretos ejecutados por Wilson Vergara que configurasen el acoso laboral al que aludió. Como se aprecia, solo se limitó a afirmar genéricamente que el mencionado trabajador lo acosaba laboralmente.

De allí que, en verdad, tal afirmación sin la sustentación o concreción requerida no podía entenderse como una denuncia de este tipo, cuando ni siquiera se explicó cuál era la conducta de la cual derivaba el acoso laboral frente al señor Vergara.

Además, no le asiste razón a la censura al asegurar que en tal diligencia el comité aceptó la queja y dispuso que así la trataría, pues, como quedó visto, lo que allí se indicó fue que, su manifestación se incorporaba, pero que debía tratarse en otro escenario, ante lo cual el accionante manifestó su aceptación al responder «Okey», de esa manera el Comité aclaró que en esa reunión se estaba manejando un conflicto referido a las tres quejas de acoso laboral

presentadas contra el accionante.

Por lo expuesto, la Sala no advierte un yerro fáctico, menos con la connotación de protuberante y ostensible.

ii) Reglamento Interno de Trabajo

El artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo prevé que:

En cumplimiento de lo dispuesto en las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, la Empresa contará con un Comité de Convivencia Laboral que estará conformado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores con sus respectivos suplentes, de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

Los representantes deben contar con competencias comportamentales y actitudinales dentro de los cuales se destacan el respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

[...]

PARÁGRAFO PRIMERO: De acuerdo con la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, las funciones del Comité de Convivencia Laboral son las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que pueden constituir acoso laboral, así como las pruebas correspondientes que sustenten la acusación de tal situación [...] (la Corte resalta; f.ºs 280 y 281)

Tal como lo plantea el recurrente, esta disposición le otorga al Comité de Convivencia Laboral la función de recibir y tramitar las denuncias de acoso laboral, entre otras; sin embargo, la queja debe contener la descripción de la situación que la fundamenta, aspecto que no fue puesto en conocimiento del Comité en la diligencia analizada

previamente.

De esa manera, dicho Reglamento no contribuye a los fines del recurso, por el contrario, avala la determinación del Tribunal, como quiera que la referida norma señala que el comité debe recibir y tramitar las quejas, pero es clara en precisar que son aquellas en las que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, lo que implica que la acusación al menos debe contener la explicación de los hechos y circunstancias que la sustentan.

Como la mención que hizo el actor en la diligencia llevada a cabo el 2 de junio de 2016 se limitó a acusar a otro trabajador por acoso laboral, sin indicar los hechos, ni describir la situación generada o identificar las conductas que la configuraban y menos sin las pruebas que la soportaban, no cumplía con el presupuesto mínimo para ser tramitada como tal por dicho órgano. Por consiguiente, en ningún error de hecho incurrió el colegiado al concluir que la referida queja no se presentó en debida forma.

Por lo anterior, si bien el fallador de segundo grado no se refirió al citado reglamento, ello no genera un error que dé lugar al quebrantamiento de la decisión.

iii) Interrogatorio de parte del representante legal de la sociedad demandada

El recurrente asegura que el representante legal de la demandada confesó que el convocante presentó queja por acoso laboral, la cual fue recibida por el Comité de

Convivencia de la empresa y admitió que no se inició la investigación. Por ende, estima, se acreditó que no dio curso al trámite como correspondía.

Revisado el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la referida sociedad, se tiene que allí admitió que el Comité de Convivencia Laboral y la empresa aceptaron grabar la diligencia surtida a través de medio magnetofónico el día 2 de junio de 2016.

Además, se le hicieron las siguientes preguntas, frente a lo cual respondió:

Pregunta: Diga cómo es cierto sí o no que en diligencia del 2 de junio de 2016 el demandante en el minuto 1:03:40 dice lo siguiente: *“escúcheme un segundo, si vamos a llegar al fondo de este tema, yo en este comité acuso al señor Wilson Vergara de acoso laboral contra mí”*

Respuesta: Si es cierto.

Pregunta: Dígame al juzgado de la misma manera en la misma diligencia del 2 de junio cómo el comité de convivencia laboral le responde entre comillas de lo que se escuchó del audio en el minuto 1:09:11 *“usted está diciendo que Wilson lo acosa laboralmente, entonces yo digo, estamos incorporando, listo, que si usted se siente así y necesita poner un tema de acoso laboral, listo, hay que tratarlo, lo que yo le voy a decir a mí me parece que hay que manejarlo en otro escenario”*.

Respuesta: si es cierto (f.º 517 y 518)

Ahora, al indagársele sobre si la empresa inició alguna investigación por el acoso que denunció el actor, respondió: *«No, no se inició»*.

De las respuestas dadas por el representante legal de la empresa demandada se aprecia que únicamente admitió la

manifestación realizada por el actor en la diligencia surtida ante el Comité de Convivencia Laboral, así como la respuesta dada por éste, según lo expresamente plasmado en la reunión llevada a cabo el 2 de junio de 2016. No obstante, en ningún momento admitió que se hubiera presentado una queja en debida forma, como lo plantea la censura.

En tal dirección, ninguna relevancia tiene para efectos del presente caso que hubiera admitido que frente a la manifestación del actor no se había iniciado o desarrollado alguna investigación, en la medida que, de las respuestas dadas no emerge que la empresa o el comité hubieran recibido una denuncia del actor por acoso laboral en los términos requeridos para ello, esto es, con explicación de los hechos, identificación de las conductas o situaciones concretas que eventualmente pudieran configurar el supuesto acoso.

Recuérdese que a la luz del artículo 191 del CGP, uno de los requisitos para que se configure la confesión consiste en que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria, lo que no emerge de las respuestas brindadas por el representante legal de la convocada a juicio.

iv) «Transcripción visible a los folios 49 a 53 del cuaderno 1»

La censura denuncia la falta de apreciación del documento de folios 49 a 53, que corresponde a la

transcripción parcial de la diligencia surtida por el Comité de Convivencia Laboral de la demandada el día 2 de junio de 2016, pero sobre la cual no hace manifestación concreta en la demostración.

Sin embargo, revisado su contenido aparece incorporada la carta de renuncia presentada por Leydy Viviana González del 4 de mayo de 2016, por lo que teniendo en cuenta que en la sustentación del cargo la parte recurrente presenta reparos frente a tal misiva, la Sala entiende que denuncia tal transcripción para controvertir la falta de apreciación de la aludida dimisión, por lo que procederá a analizarla.

Sobre el particular, la Corte encuentra que el Tribunal si la valoró porque explicó que tal comunicación no podía entenderse como una denuncia por acoso laboral, en tanto correspondía simplemente a una información brindada por una extrabajadora.

De revisarse, la Sala encontraría que se valoró correctamente, en tanto que de esta no se extrae la existencia de una queja de acoso laboral y, efectivamente, solo contiene las manifestaciones que realizó una trabajadora en su carta de renuncia, con fundamento en diversos comentarios de otros trabajadores. En efecto, Leydy Viviana González – asistente - precisó:

[...] Desde que ingresé a la compañía he recibido comentarios con respecto a usted como “es un mal vendedor”, “de gerente comercial no tiene nada”, la compañía no vende por culpa de Juan Pablo” etc. El ingeniero Wilson Vergara desde un inicio de

mis labores en la compañía me ha manifestado en varias ocasiones su disgusto frente a su trabajo [...]

Las personas han comentado que nadie en la empresa quiere que Divis Luna y yo vendamos, dicen que están reuniendo pruebas para como sea sacarlo a usted y al Dr. Camargo de la compañía. Es difícil estar en un medio de trabajo en el que todas las personas están en su contra, siento odio hacia usted y me siento perjudicada por apoyarlo [...]

Hice lo posible por no dejarme afectar y crear en mí una actitud que no ha de dejarse contaminar, me afectan los malos comentarios y la mala actitud de mis compañeros, he solicitado apoyo al área de psicología de la Universidad en la que me estoy formando y al analizar el gran estrés que ha efectuado fuertemente mi estado de salud y desequilibrio en todos los entornos de mi vida, he decidido laborar en American Pipe hasta el día de hoy [...] (f.º 51 y 52)

El contenido de la referida carta de renuncia no demuestra la presentación de una queja por parte del actor en debida forma ante el Comité de Convivencia Laboral, que fue lo que echó de menos el juez de alzada, pues, únicamente da cuenta de la información brindada por una trabajadora con base en los comentarios de terceras personas, conforme lo precisó el juez de apelaciones, y que soportaba su decisión de renunciar al cargo.

Por lo dicho, no se advierte la comisión de un error de hecho a partir del referido documento, menos con la connotación de protuberante y ostensible, que dé lugar al quebrantamiento de la decisión.

v) Interrogatorio de parte al demandante

El demandante asegura que al absolver interrogatorio de parte aceptó que conocía el reglamento interno de trabajo,

particularmente, los mecanismos de prevención de acoso laboral.

Recuérdese que conforme lo ha definido la Sala, el interrogatorio solo es prueba calificada en casación cuando se acusa por contener una confesión (CSJ SL, 29 jul. 2008, rad. 32044). Con tal enfoque no se hace alusión al interrogatorio rendido por el señor Betancourt Escovar, ya que lo que pretende es demostrar que allí aceptó que conocía el reglamento de trabajo, más no acusa al fallador de segundo grado de haber dejado de apreciar en concreto una confesión ni tampoco de haberla dado por establecida, cuando no existía.

Por consiguiente, la Sala no puede adentrarse en el estudio del aludido interrogatorio.

Acorde con lo expuesto, al no evidenciarse los yerros fácticos, el cargo no prospera.

Las costas del recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente, toda vez que su demanda de casación no salió avante y tuvo réplica. Se fijan como agencias en derecho a favor de la parte demandada la suma única de \$4.700.000 M/cte, que se incluirá en la liquidación que practicará conforme al artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre

de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 19 de febrero de 2019 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JUAN PABLO BETANCOURT ESCOVAR** contra **AMERICAN PIPE AND CONSTRUCTION INTERNATIONAL**.

Las costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN