



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 077

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA VEINTIOCHO (28) DE JULIO DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15759-31-05-001-2021-00022-01
DEMANDANTE(S) : FREDY ALEXANDER AVELLA VARGAS
DEMANDADO(S) : POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.
FECHA SENTENCIA : 28 DE JULIO DE 2023
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 31/07/2023 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 31/07/2023 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2.007

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	15759310500120210002201
DEMANDANTE	:	FREDY ALEXANDER AVELLA VARGAS
DEMANDADO	:	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.
ORIGEN	:	JUZGADO 1° LABORAL DEL CIRCUITO DE SOGAMOSO
MOTIVO	:	CONSULTA DE SENTENCIA
DECISIÓN	:	CONFIRMA
ACTA DE DISCUSIÓN	:	ACTA NÚM. 109
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, veintiocho (28) de julio de dos mil veintitrés (2023).

ASUNTO A DECIDIR:

El grado jurisdiccional de consulta de la sentencia del 18 de noviembre de 2022 proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso.

ANTECEDENTES PROCESALES:

I.- La demanda:

FREDY ALEXANDER AVELLA VARGAS, a través de apoderado judicial, el 04 de febrero de 2021 presentó demanda en contra de POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A., para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declare que: (i) entre demandante y demandado existió un contrato de trabajo con extremos entre el 14 de julio de 2009 y el 03 de agosto de 2018; (ii) que la suscripción del acta de terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo, efectuada el 03 de agosto de 2018, fue provocada por la persecución como modalidad de acoso laboral ejercida por la empresa demandada, configurándose en

realidad el despido sin justa causa; y (iii) que, como consecuencia de tales declaraciones, se condene a POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS al pago de la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del C.S.T.

Funda las pretensiones, en síntesis, en los siguientes hechos:

1.- El 14 de julio de 2009, FREDY ALEXANDER AVELLA VARGAS firmó contrato a término indefinido con POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. para prestar sus servicios personales en la sucursal Sogamoso, en horario de 8:00 am a 12 del mediodía y de 2:00 a 5:00 pm

2.- Las labores eran desempeñadas en el cargo de Asistente Administrativo Grado 02, y, para el año 2018, percibía un salario mensual de \$3.160.747

3.- El 03 de agosto de 2018, POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. obtuvo del demandante renuncia provocada por presión, mediante amenazas de despido e investigaciones disciplinarias en su contra, lo que le llevó a firmar el aludido documento.

4.- El despido fue consecuencia del acoso laboral, en la modalidad persecución, del cual fue víctima, advirtiéndose una intención manifiesta de la empresa demandada para simular una genuina intención de despedir unilateralmente y sin ninguna causa justificada u objetiva al demandante.

5.- El empleador recibió queja contra las labores desempeñadas por el demandante, con ocasión de lo cual se dio inicio a una investigación disciplinaria fundada en pruebas recaudadas de manera ilícita e ilegal y con violación del debido proceso.

II.- Admisión, traslado y contestación de la demanda.

1.- La demanda fue admitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso en providencia del 13 de mayo de 2021.

2.- Corrido el traslado, la empresa demandada dio respuesta a las pretensiones, oponiéndose a la totalidad de ellas, pues, aunque aceptó la existencia del contrato de trabajo, indicó que la terminación del contrato se dio con ocasión de la firma del acta de terminación por mutuo acuerdo, sin que POSITIVA haya ejercido coacción alguna para lograr la desvinculación del demandante, como erróneamente se

aduce, en tanto que, como se observa de los documentos que se anexan como prueba, la terminación del contrato de trabajo se materializó de común acuerdo, al tenor de lo prescrito en el literal b) del numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

En todo caso, aclaró que el proceso disciplinario iniciado es independiente, pues corresponde a una facultad propia del empleador, como componente del elemento de subordinación, el cual se tramita con apego al respecto de las garantías constitucionales, por lo que no puede interpretarse que si al interior de la relación laboral con el señor FREDY ALEXANDER AVELLA VARGAS se desarrolló un proceso disciplinario, sea esta la causa de terminación del vínculo laboral por mutuo acuerdo. El proceso disciplinario acaeció en virtud de que el empleador conoció, mediante denuncia interpuesta por un usuario, una presunta irregularidad de los empleados del área de afiliaciones, en consecuencia, respetando el derecho fundamental al debido proceso, adelantó la correspondiente investigación para verificación y consecuente apertura del proceso disciplinario.

Como excepciones de mérito propuso las que denominó: (i) validez de la terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo y eficacia del acuerdo de voluntades; (ii) legalidad del proceso disciplinario, inexistencia de relación con la terminación del contrato por mutuo acuerdo; (iii) inexistencia del derecho y de la obligación; (iv) cobro de lo no debido; (v) falta de causa para pedir; (vi) pago y/o pago parcial; (vii) prescripción; (viii) buena fe; (ix) genérica o innominada.

III.- Sentencia impugnada.

En audiencia del 18 de noviembre de 2022, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso dictó sentencia a través de la cual declaró la existencia de contrato de trabajo a término indefinido entre FREDY ALEXANDER AVELLA VARGAS, como trabajador y POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A., como empleador, en el periodo comprendido entre el 14 de julio de 2009 y el 6 de agosto de 2018, y negó las demás pretensiones tanto declarativas como de condena, al tiempo que condenó en costas al demandante.

Como problema jurídico, planteó el relativo a establecer si la terminación del vínculo laboral existente entre demandante y demandado se dio por situaciones de acoso laboral y, en consecuencia, si hay lugar a la indemnización pretendida.

En primera medida, señaló, sobre la tacha de falsedad propuesta contra la señora NUVIA SUAREZ, que verificada la declaración no se advertía que sus dichos hayan estado dirigidos a favorecer a una de las partes, motivo por el cual la consideró infundada; en el mismo sentido, precisó el juzgado que ni los extremos de la relación laboral ni el salario devengado presentaban discusión alguna, por lo que no había lugar a su análisis.

Frente al problema jurídico propuesto, luego de hacer referencia al despido indirecto y la carga de la prueba en punto del mismo, estimó que era deber del trabajador demostrar que al momento de la terminación de contrato se dejaron establecidas las causas de terminación; sin embargo, en este evento, aunque el trabajador manifestó que existió despido sin justa causa, no hay prueba que así lo demuestre, pues lo que existe es un acta de terminación de contrato, que advierte que el vínculo laboral feneció por acuerdo entre las partes.

En relación con el acoso laboral en la modalidad de persecución, señaló que La Ley 1010 de 2006, prevé dos eventos en los que el mismo podía generarse, dependiendo de los cuales la carga de la prueba variaba, el primero, si se trataba de acoso laboral público, evento en el que el acto de acoso se presumía y, segundo, si se trataba de acoso de carácter privado, en los que el trabajador tenía la carga de demostrar la existencia del mismo. En este caso, se habló de acoso laboral de carácter privado, frente al cual nada se demostró.

De la misma forma, señaló que si bien es cierto la reunión en la ciudad de Bogotá existió para tocar el tema de la investigación disciplinaria, un proceso de tal naturaleza no da lugar al acoso aducido y, por el contrario, los dichos del trabajador advierten que fue inexistente la presión, pues tuvo tiempo de comunicarse con su esposa, quien le aconsejó que no renunciara, pero fue el trabajador, quien, de forma libre, tomó la decisión de renunciar.

En consecuencia, concluyó que no se configura ninguna de las modalidades de acoso laboral ni despido indirecto, por lo que las pretensiones del demandante se encontraban llamadas al fracaso

V.- ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA.

De conformidad con lo previsto en la Ley 2213 de 2022, corrido el traslado para que las partes presentaran sus alegaciones en esta instancia, únicamente se pronunció la empresa demandada solicitando que la sentencia consultada se confirmara en su integridad, toda vez que se ajusta plenamente a derecho.

LA SALA CONSIDERA:

1.- Presupuestos Procesales:

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales, y como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

2.- Problemas jurídicos.

Como la Sala debe conocer del grado jurisdiccional de consulta en los términos del artículo 69 del C. P. T. y S. S., por ser la sentencia totalmente adversa al trabajador y afiliado, no se tienen otras limitaciones que las propias de la demanda, su contestación y el respeto por los derechos mínimos del trabajador.

Así, pues, como en este caso no se discute la existencia de la relación laboral, la modalidad del contrato de trabajo, ni mucho menos los extremos temporales, el problema jurídico a resolver se supedita a establecer si la terminación del contrato de trabajo obedeció al mutuo acuerdo entre empleador y trabajador o, si, por el contrario, el mismo derivó como consecuencia de un despido indirecto.

Con el fin de iniciar tal análisis, se debe advertir que no son objeto de discusión las siguientes premisas fácticas: (i) que existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante y POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A., (ii) que la relación laboral inició el 14 de julio de 2009 y terminó el 6 de agosto de 2018; (iv) que el día 03 de agosto de 2018, el demandante y los representantes de la compañía firmaron acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo.

Como, se insiste, la controversia se centra en la forma de terminación de la relación laboral, conviene recordar que el artículo 65 prevé las diversas formas de terminación del contrato de trabajo, así:

“ARTICULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;*
- b). Por mutuo consentimiento;*
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;*
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;*
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;*
- g). Por sentencia ejecutoriada;*
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;*
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato”.*

La norma en cita advierte que la vinculación laboral puede culminar, entre otras razones, por el acuerdo libre y voluntario de las partes, que no requiere más que el consentimiento signado de empleador y trabajador para dar por finiquitada la relación laboral. De ahí, entonces, que, cuando se pretenda desconocer el acuerdo al que llegaron, lo procedente es que quien alega su ineficacia demuestre que el acuerdo carece de validez para los efectos pretendidos, ya sea porque se trata de un documento falso o porque la firma del mismo se realizó a cabo con vicios sobre su consentimiento, en los términos que lo regula el Código Civil.

En el presente asunto, desde la misma presentación de la demanda, el señor AVELLA VARGAS aceptó haber firmado un acta de acuerdo de terminación de contrato de trabajo, aunque, refirió, ello obedeció a la presión, persecución y acoso del que fue víctima al interior del trabajo; de ahí que, pueda decirse, lo que se alega es un vicio en su consentimiento al momento de la forma de la firma del acuerdo.

En ese contexto, la prueba sobre la concurrencia de cualquiera de los vicios de que pueda adolecer el consentimiento, a saber, error fuerza y/o dolo, artículo 1508 del C.C., recaía en el demandante, pues era él el llamado a demostrar que POSITIVA le constriñó para la firma del documento.

No obstante, además de que no existe prueba alguna en el plenario capaz de demostrar la existencia de irregularidad en la firma del acta, los mismos dichos del demandante dejan sin fundamento cualquier señalamiento en tal sentido.

Mírese que en el interrogatorio de parte, FREDY AVELLA señaló que nunca presentó inconvenientes con sus empleadores, y que la única contingencia que existió obedeció a la apertura de un proceso disciplinario con ocasión de una queja que fue presentada en su contra por, presuntamente, referenciar las afiliaciones a través de la empresa que tenía su cónyuge, acusaciones que, indicó, eran injustificadas.

Y aunque podría pensarse, como lo sugiere el demandante, que la existencia de esa queja y la posible apertura del proceso disciplinario motivó la firma del acuerdo, ello en modo alguno evidencia un vicio en el consentimiento, pues, primero, era un deber de la empresa investigar las quejas que se pusieron en contra de su empleado, lo cual hizo a través del proceso disciplinario; y, segundo, si bien es cierto puede que POSITIVA haya puesto a consideración del demandante la posibilidad de dar por terminado el contrato de mutuo acuerdo, le asiste razón al A quo en afirmar, que quien, en últimas, aceptó y tomó la determinación de que ello fuera así fue el mismo AVELLA VARGAS, él mismo aseguró que el día de los hechos tuvo el tiempo suficiente para consultar, previo a la firma del documento, con su esposa, y aunque ella le aconsejó no desvincularse, accedió al acuerdo, firmando el documento, sin la más mínima observación frente contenido del mismo.

Insístase en que no existe una sola prueba en el plenario que evidencie algún acto de discriminación hacia al demandante, o que pruebe que en su relación laboral sufrió actos de persecución como para si quiera considerar la existencia de presiones al interior del trabajo. Contrariamente, y continuando con los dichos del demandante, él aceptó que el trato con sus empleadores y jefes directos siempre fue cordial y en todo momento mantuvo excelentes relaciones; de ahí que no pueda encontrar la Sala consideración alguna para estimar que se trató de un acto de persecución y acoso laboral, en los términos indicados en la demanda.

Recuérdese que en este asunto, la única prueba testimonial efectivamente practicada correspondió a la declaración de NUBIA YANETH SUAREZ PIRAGUA, a quien, en esencia, nada le constó sobre la relación o trato laboral del demandante, pues se limitó a indicar que supo de primera mano, por su relación casi que familiar, de las diferentes dificultades que se suscitaron luego de que FREDY se retiró de la empresa demandada, pero, en esencia, nada acerca del trato laboral, ni las condiciones de terminación de su contrato.

No se trajo a este proceso la declaración de ningún compañero de trabajo, jefe directo, ni mucho menos representante de la demandada, personas con la aptitud suficiente para declarar acerca de la forma en que se desarrolló la relación laboral y la terminación de ella, lo cual hace más que clara la absoluta orfandad probatoria en relación con los supuestos de hecho alegados por el demandante en punto de la presunta persecución.

En ese contexto, lo único con lo que cuenta la Sala es el documento denominado acta de terminación laboral por mutuo acuerdo, en la que FREDY ALEXANDER AVELLA VARGAS manifestó su intención de dar por terminado el contrato de trabajo celebrado el 214 de julio de 2009, a partir del 06 de agosto de 2018, sin que se registre desacuerdo alguno frente a su contenido, por lo que, debe concluirse, se trató de una manifestación libre, consciente y espontánea de su voluntad.

Corolario de lo expuesto, como ningún yerro se evidencia en la determinación del juzgado de primera instancia, la decisión de única instancia se declarará ajustada a derecho.

3.- Costas.

Por tratarse de consulta, es decir, por no haber existido controversia, de conformidad con el artículo 365 del C. G. P., no hay lugar a condena en costas.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR ajustada a derecho y, por tanto, **CONFIRMAR** en sus demás aspectos la sentencia consultada.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE, DEVUÉLVASE Y CÚMPLASE.



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2.007

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	15759310500120210002201
DEMANDANTE	:	FREDY ALEXANDER AVELLA VARGAS
DEMANDADO	:	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.
ORIGEN	:	JUZGADO 1° LABORAL DEL CIRCUITO DE SOGAMOSO
MOTIVO	:	CONSULTA DE SENTENCIA
DECISIÓN	:	CONFIRMA
ACTA DE DISCUSIÓN	:	ACTA NÚM. 109
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, veintiocho (28) de julio de dos mil veintitrés (2023).

ASUNTO A DECIDIR:

El grado jurisdiccional de consulta de la sentencia del 18 de noviembre de 2022 proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso.

ANTECEDENTES PROCESALES:

I.- La demanda:

FREDY ALEXANDER AVELLA VARGAS, a través de apoderado judicial, el 04 de febrero de 2021 presentó demanda en contra de POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A., para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declare que: (i) entre demandante y demandado existió un contrato de trabajo con extremos entre el 14 de julio de 2009 y el 03 de agosto de 2018; (ii) que la suscripción del acta de terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo, efectuada el 03 de agosto de 2018, fue provocada por la persecución como modalidad de acoso laboral ejercida por la empresa demandada, configurándose en

realidad el despido sin justa causa; y (iii) que, como consecuencia de tales declaraciones, se condene a POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS al pago de la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del C.S.T.

Funda las pretensiones, en síntesis, en los siguientes hechos:

1.- El 14 de julio de 2009, FREDY ALEXANDER AVELLA VARGAS firmó contrato a término indefinido con POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. para prestar sus servicios personales en la sucursal Sogamoso, en horario de 8:00 am a 12 del mediodía y de 2:00 a 5:00 pm

2.- Las labores eran desempeñadas en el cargo de Asistente Administrativo Grado 02, y, para el año 2018, percibía un salario mensual de \$3.160.747

3.- El 03 de agosto de 2018, POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. obtuvo del demandante renuncia provocada por presión, mediante amenazas de despido e investigaciones disciplinarias en su contra, lo que le llevó a firmar el aludido documento.

4.- El despido fue consecuencia del acoso laboral, en la modalidad persecución, del cual fue víctima, advirtiéndose una intención manifiesta de la empresa demandada para simular una genuina intención de despedir unilateralmente y sin ninguna causa justificada u objetiva al demandante.

5.- El empleador recibió queja contra las labores desempeñadas por el demandante, con ocasión de lo cual se dio inicio a una investigación disciplinaria fundada en pruebas recaudadas de manera ilícita e ilegal y con violación del debido proceso.

II.- Admisión, traslado y contestación de la demanda.

1.- La demanda fue admitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso en providencia del 13 de mayo de 2021.

2.- Corrido el traslado, la empresa demandada dio respuesta a las pretensiones, oponiéndose a la totalidad de ellas, pues, aunque aceptó la existencia del contrato de trabajo, indicó que la terminación del contrato se dio con ocasión de la firma del acta de terminación por mutuo acuerdo, sin que POSITIVA haya ejercido coacción alguna para lograr la desvinculación del demandante, como erróneamente se

aduce, en tanto que, como se observa de los documentos que se anexan como prueba, la terminación del contrato de trabajo se materializó de común acuerdo, al tenor de lo prescrito en el literal b) del numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

En todo caso, aclaró que el proceso disciplinario iniciado es independiente, pues corresponde a una facultad propia del empleador, como componente del elemento de subordinación, el cual se tramita con apego al respecto de las garantías constitucionales, por lo que no puede interpretarse que si al interior de la relación laboral con el señor FREDY ALEXANDER AVELLA VARGAS se desarrolló un proceso disciplinario, sea esta la causa de terminación del vínculo laboral por mutuo acuerdo. El proceso disciplinario acaeció en virtud de que el empleador conoció, mediante denuncia interpuesta por un usuario, una presunta irregularidad de los empleados del área de afiliaciones, en consecuencia, respetando el derecho fundamental al debido proceso, adelantó la correspondiente investigación para verificación y consecuente apertura del proceso disciplinario.

Como excepciones de mérito propuso las que denominó: (i) validez de la terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo y eficacia del acuerdo de voluntades; (ii) legalidad del proceso disciplinario, inexistencia de relación con la terminación del contrato por mutuo acuerdo; (iii) inexistencia del derecho y de la obligación; (iv) cobro de lo no debido; (v) falta de causa para pedir; (vi) pago y/o pago parcial; (vii) prescripción; (viii) buena fe; (ix) genérica o innominada.

III.- Sentencia impugnada.

En audiencia del 18 de noviembre de 2022, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso dictó sentencia a través de la cual declaró la existencia de contrato de trabajo a término indefinido entre FREDY ALEXANDER AVELLA VARGAS, como trabajador y POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A., como empleador, en el periodo comprendido entre el 14 de julio de 2009 y el 6 de agosto de 2018, y negó las demás pretensiones tanto declarativas como de condena, al tiempo que condenó en costas al demandante.

Como problema jurídico, planteó el relativo a establecer si la terminación del vínculo laboral existente entre demandante y demandado se dio por situaciones de acoso laboral y, en consecuencia, si hay lugar a la indemnización pretendida.

En primera medida, señaló, sobre la tacha de falsedad propuesta contra la señora NUVIA SUAREZ, que verificada la declaración no se advertía que sus dichos hayan estado dirigidos a favorecer a una de las partes, motivo por el cual la consideró infundada; en el mismo sentido, precisó el juzgado que ni los extremos de la relación laboral ni el salario devengado presentaban discusión alguna, por lo que no había lugar a su análisis.

Frente al problema jurídico propuesto, luego de hacer referencia al despido indirecto y la carga de la prueba en punto del mismo, estimó que era deber del trabajador demostrar que al momento de la terminación de contrato se dejaron establecidas las causas de terminación; sin embargo, en este evento, aunque el trabajador manifestó que existió despido sin justa causa, no hay prueba que así lo demuestre, pues lo que existe es un acta de terminación de contrato, que advierte que el vínculo laboral feneció por acuerdo entre las partes.

En relación con el acoso laboral en la modalidad de persecución, señaló que La Ley 1010 de 2006, prevé dos eventos en los que el mismo podía generarse, dependiendo de los cuales la carga de la prueba variaba, el primero, si se trataba de acoso laboral público, evento en el que el acto de acoso se presumía y, segundo, si se trataba de acoso de carácter privado, en los que el trabajador tenía la carga de demostrar la existencia del mismo. En este caso, se habló de acoso laboral de carácter privado, frente al cual nada se demostró.

De la misma forma, señaló que si bien es cierto la reunión en la ciudad de Bogotá existió para tocar el tema de la investigación disciplinaria, un proceso de tal naturaleza no da lugar al acoso aducido y, por el contrario, los dichos del trabajador advierten que fue inexistente la presión, pues tuvo tiempo de comunicarse con su esposa, quien le aconsejó que no renunciara, pero fue el trabajador, quien, de forma libre, tomó la decisión de renunciar.

En consecuencia, concluyó que no se configura ninguna de las modalidades de acoso laboral ni despido indirecto, por lo que las pretensiones del demandante se encontraban llamadas al fracaso

V.- ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA.

De conformidad con lo previsto en la Ley 2213 de 2022, corrido el traslado para que las partes presentaran sus alegaciones en esta instancia, únicamente se pronunció la empresa demandada solicitando que la sentencia consultada se confirmara en su integridad, toda vez que se ajusta plenamente a derecho.

LA SALA CONSIDERA:

1.- Presupuestos Procesales:

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales, y como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

2.- Problemas jurídicos.

Como la Sala debe conocer del grado jurisdiccional de consulta en los términos del artículo 69 del C. P. T. y S. S., por ser la sentencia totalmente adversa al trabajador y afiliado, no se tienen otras limitaciones que las propias de la demanda, su contestación y el respeto por los derechos mínimos del trabajador.

Así, pues, como en este caso no se discute la existencia de la relación laboral, la modalidad del contrato de trabajo, ni mucho menos los extremos temporales, el problema jurídico a resolver se supedita a establecer si la terminación del contrato de trabajo obedeció al mutuo acuerdo entre empleador y trabajador o, si, por el contrario, el mismo derivó como consecuencia de un despido indirecto.

Con el fin de iniciar tal análisis, se debe advertir que no son objeto de discusión las siguientes premisas fácticas: (i) que existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante y POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A., (ii) que la relación laboral inició el 14 de julio de 2009 y terminó el 6 de agosto de 2018; (iv) que el día 03 de agosto de 2018, el demandante y los representantes de la compañía firmaron acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo.

Como, se insiste, la controversia se centra en la forma de terminación de la relación laboral, conviene recordar que el artículo 65 prevé las diversas formas de terminación del contrato de trabajo, así:

“ARTICULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;*
- b). Por mutuo consentimiento;*
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;*
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;*
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;*
- g). Por sentencia ejecutoriada;*
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;*
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato”.*

La norma en cita advierte que la vinculación laboral puede culminar, entre otras razones, por el acuerdo libre y voluntario de las partes, que no requiere más que el consentimiento signado de empleador y trabajador para dar por finiquitada la relación laboral. De ahí, entonces, que, cuando se pretenda desconocer el acuerdo al que llegaron, lo procedente es que quien alega su ineficacia demuestre que el acuerdo carece de validez para los efectos pretendidos, ya sea porque se trata de un documento falso o porque la firma del mismo se realizó a cabo con vicios sobre su consentimiento, en los términos que lo regula el Código Civil.

En el presente asunto, desde la misma presentación de la demanda, el señor AVELLA VARGAS aceptó haber firmado un acta de acuerdo de terminación de contrato de trabajo, aunque, refirió, ello obedeció a la presión, persecución y acoso del que fue víctima al interior del trabajo; de ahí que, pueda decirse, lo que se alega es un vicio en su consentimiento al momento de la forma de la firma del acuerdo.

En ese contexto, la prueba sobre la concurrencia de cualquiera de los vicios de que pueda adolecer el consentimiento, a saber, error fuerza y/o dolo, artículo 1508 del C.C., recaía en el demandante, pues era él el llamado a demostrar que POSITIVA le constriñó para la firma del documento.

No obstante, además de que no existe prueba alguna en el plenario capaz de demostrar la existencia de irregularidad en la firma del acta, los mismos dichos del demandante dejan sin fundamento cualquier señalamiento en tal sentido.

Mírese que en el interrogatorio de parte, FREDY AVELLA señaló que nunca presentó inconvenientes con sus empleadores, y que la única contingencia que existió obedeció a la apertura de un proceso disciplinario con ocasión de una queja que fue presentada en su contra por, presuntamente, referenciar las afiliaciones a través de la empresa que tenía su cónyuge, acusaciones que, indicó, eran injustificadas.

Y aunque podría pensarse, como lo sugiere el demandante, que la existencia de esa queja y la posible apertura del proceso disciplinario motivó la firma del acuerdo, ello en modo alguno evidencia un vicio en el consentimiento, pues, primero, era un deber de la empresa investigar las quejas que se pusieron en contra de su empleado, lo cual hizo a través del proceso disciplinario; y, segundo, si bien es cierto puede que POSITIVA haya puesto a consideración del demandante la posibilidad de dar por terminado el contrato de mutuo acuerdo, le asiste razón al A quo en afirmar, que quien, en últimas, aceptó y tomó la determinación de que ello fuera así fue el mismo AVELLA VARGAS, él mismo aseguró que el día de los hechos tuvo el tiempo suficiente para consultar, previo a la firma del documento, con su esposa, y aunque ella le aconsejó no desvincularse, accedió al acuerdo, firmando el documento, sin la más mínima observación frente contenido del mismo.

Insístase en que no existe una sola prueba en el plenario que evidencie algún acto de discriminación hacia al demandante, o que pruebe que en su relación laboral sufrió actos de persecución como para si quiera considerar la existencia de presiones al interior del trabajo. Contrariamente, y continuando con los dichos del demandante, él aceptó que el trato con sus empleadores y jefes directos siempre fue cordial y en todo momento mantuvo excelentes relaciones; de ahí que no pueda encontrar la Sala consideración alguna para estimar que se trató de un acto de persecución y acoso laboral, en los términos indicados en la demanda.

Recuérdese que en este asunto, la única prueba testimonial efectivamente practicada correspondió a la declaración de NUBIA YANETH SUAREZ PIRAGUA, a quien, en esencia, nada le constó sobre la relación o trato laboral del demandante, pues se limitó a indicar que supo de primera mano, por su relación casi que familiar, de las diferentes dificultades que se suscitaron luego de que FREDY se retiró de la empresa demandada, pero, en esencia, nada acerca del trato laboral, ni las condiciones de terminación de su contrato.

No se trajo a este proceso la declaración de ningún compañero de trabajo, jefe directo, ni mucho menos representante de la demandada, personas con la aptitud suficiente para declarar acerca de la forma en que se desarrolló la relación laboral y la terminación de ella, lo cual hace más que clara la absoluta orfandad probatoria en relación con los supuestos de hecho alegados por el demandante en punto de la presunta persecución.

En ese contexto, lo único con lo que cuenta la Sala es el documento denominado acta de terminación laboral por mutuo acuerdo, en la que FREDY ALEXANDER AVELLA VARGAS manifestó su intención de dar por terminado el contrato de trabajo celebrado el 214 de julio de 2009, a partir del 06 de agosto de 2018, sin que se registre desacuerdo alguno frente a su contenido, por lo que, debe concluirse, se trató de una manifestación libre, consciente y espontánea de su voluntad.

Corolario de lo expuesto, como ningún yerro se evidencia en la determinación del juzgado de primera instancia, la decisión de única instancia se declarará ajustada a derecho.

3.- Costas.

Por tratarse de consulta, es decir, por no haber existido controversia, de conformidad con el artículo 365 del C. G. P., no hay lugar a condena en costas.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR ajustada a derecho y, por tanto, **CONFIRMAR** en sus demás aspectos la sentencia consultada.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE, DEVUÉLVASE Y CÚMPLASE.



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado