



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

Guadalajara de Buga, diez (10) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	Álvaro Barrios Valderrama
DEMANDADA	Empresa de Transporte Masivo -ETM S.A.-.
JUZGADO ORIGEN	Juzgado Octavo Laboral del Cto. de Cali
TRIBUNAL ORIGEN	Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali
RADICADO	76-001-31-05-008-2019-000666-01
TEMAS	Indemnización por despido
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia segunda instancia ¹

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022, y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Álvaro Barrios Valderrama contra Empresa de Transporte Masivo -E.T.M S.A.S.-

ANTECEDENTES

Álvaro Barrios Valderrama demanda a Empresa de Transporte Masivo E.T.M S.A., pretendiendo i) se ordene el pago de indemnización por despido injusto ii) el pago de 50 smlv, por concepto de indemnización por daños y perjuicios morales derivados, no sólo de la terminación del contrato, si no “por los supuestos hechos que motivaron el despido, los cuales además de nunca haber sido probados, están ligados a circunstancias graves que causaron un daño de índole moral, que llevan a la aflicción, el dolor, la angustia y en general a varios padecimientos emocionales, al habersele acusado de forma injustificada de cometer una conducta delictiva, contraria a la moral y a la ética que afectaron la honra y el buen nombre de mi poderdante, honra y buen nombre que una vez fracturadas no se pueden recuperar”; iii) costas y agencias en derecho².

Fundamentó sus pretensiones en que el 25 de febrero de 2009, inició contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, en el cargo de operador master, contando entre sus funciones, con la de asignar turnos a los conductores y en ocasiones realizar los recorridos de los buses como conductor, sin haber recibido

¹ No 42 Control estadístico por secretaría.

² 03IdnamisionSubsanacion20190066600. FI 11

nunca llamados de atención. El 19 de abril de 2018, al regresar de sus vacaciones le asignaron un turno de 4:00 am hasta las 1:00 pm, sin novedad. El 02 de mayo de 2018, al término de su jornada, fue requerido por el departamento de recursos humanos, por Deifa Hurtado Perea, quien le informa que tiene en su poder datos claros y precisos con los cuales se le acusa de recibir dádivas a cambio de modificar los turnos de operación de los conductores o exonerar de ellos; cuando preguntó por argumentos, pruebas o testigos, la referida señora le manifestó que no los había porque “la gente no se compromete por cuestiones de seguridad”. Al día siguiente, al llegar a la empresa nuevamente es requerido de manera urgente, en esa oportunidad, Deifa Hurtado le informa sobre una queja que existe en su contra orinar en la puerta del vehículo que conduce, exponiendo sus genitales al público; indagó por pruebas o testigos y le dicen que no hay; posteriormente entró Juan Manuel Herrera, quien se identifica como encargado de las cámaras de seguridad de la empresa, en ese momento la señora Hurtado le manifiesta que hay una acusación en su contra por acoso sexual y existe un video muy diciente, el cual enseñó en su celular, la grabación dura 5 segundos, y en él se observa al hoy demandante dialogando con una compañera y finaliza “con un gesto que más que de acoso, es de solidaridad de un compañero a otro”; en ese momento, se practican descargos por los hechos, descargos con los que el trabajador manifestó no estar de acuerdo, al no verse en el video una situación de acoso y además no existía una queja formal por parte de la víctima; la señora Hurtado le dijo que el caso no sería llevado al Comité de Convivencia, para que la gente no se entere de lo sucedido. Al día siguiente, cuando llegó a laborar, se le informa la empresa decidió finalizar el contrato de manera inmediata, tenían la carta de despido, que el trabajador se niega a firmar, por lo que es suscrita por dos testigos llamados por la señora Hurtado. Posteriormente, recibe un correo electrónico en que le informan de la consignación de sus prestaciones sociales en el Banco Agrario, pudiendo acceder al dinero sólo hasta el 31 de mayo, luego de varias gestiones y visitas ante el juzgado a órdenes de quien se consignó y ante el banco. La empleadora dejó de lado que el trabajador tenía una cuenta de nómina en BBVA, donde consignaban su salario. Considera que por parte de la empresa se presentó una conducta de acoso, creó lo que denomina una *pantomima* para no cancelar la indemnización. Si consideran que cometió un delito, debieron haber denunciado la conducta ante la Fiscalía, pero no existe denuncia ante esa entidad, ni en la empresa; de acuerdo con el video, la compañera supuestamente acosada, sería Luz María Díaz Jaramillo. Explica las razones por las cuales considera no hubo un acoso, “lo que se observa en este es a dos compañeros de trabajo conversando y despidiéndose con un gesto que como se mencionó anteriormente, lejos de ser de acoso sexual, fue de solidaridad en referencia al trabajo que realizaba la señora sin el uso de guantes para proteger sus manos; y cabe recalcar que en el lugar de los hechos se encontraban otras personas, compañeros de trabajo”. Citó a conciliación al representante de la demandada el 29 de enero de 2019, manifestando el apoderado de la hoy demandada, su intención de no conciliar³.

ETM S.A. -en reorganización-, se opuso a las pretensiones de la demanda. Expresó que el hoy demandante no interpuso denuncias o quejas por acoso laboral. Una vez

³ 02DemandaAnexos20190066600. Fl.33/37. 03IdnamisionSubsanacion20190066600. Fl. 5/9

conocida la manifestación de la trabajadora respecto del hostigamiento sexual del cual era víctima, ETM S.A. revisó las cámaras y “corroboró tanto el acercamiento indebido como el evidente rechazo”, dando oportunidad al trabajador de presentar descargos que constan en acta del 4 de mayo de 2018, los cuales a su juicio fueron “insuficientes y no excusan las irregularidades advertidas”. Considera que el trabajador incurrió en las conductas regladas en los arts.52 (num.4), 54 (nums.13y 21), art.57 (nums.8, 11 y 18), art.58 (nums.1 y 4) del RIT y en los arts. 62 (nums.2 y 5) y 58 - 60 (nums.6 y 13) del CST. El demandante no acreditó los perjuicios morales pretendidos, además se guardó confidencialidad respecto de los hechos que fundaron la justa causa de despido, tomándose la decisión, previo recaudo de las declaraciones de la mujer agredida, quien manifestó ser víctima de gestos y conversaciones de contenido y acoso sexual, tocamientos inapropiados, hostigamientos en esa y anteriores oportunidades, agresión o acoso sexual e intimidación. Excepcionó prescripción y caducidad, justa causa de terminación del contrato de trabajo, inexistencia de las pretensiones de la demanda, cobro de lo no debido, pago, compensación y buena fe⁴.

Sentencia de Primera Instancia⁵

El 10 de agosto de 2020, el Juzgado Octavo Laboral del Cto. de Cali profirió sentencia mediante la cual Absolvió a la pasiva de las pretensiones de la demanda, e impuso al demandante el pago de costas a favor de la demandada, fijando agencias en derecho en \$3.750.000.

Recurso de apelación⁶

Inconforme con la decisión adoptada, la parte demandante la recurrió en apelación solicitando su revocatoria. Considera que la decisión se fundamentó en supuestos, en cortos videos que carecen de audio y en testimonios de una persona que no tiene claridad sobre los supuestos hechos, pues en el interrogatorio, la señora María dice que ella nunca se quejó ante la empresa, que fue un compañero quien lo hizo, sin embargo, en la contestación de la demanda se aportó una acta de descargos firmada el día 4 de mayo de 2018. La juzgadora no tuvo en cuenta que otra trabajadora manifestó que el demandante es una persona respetuosa, que no tiene queja de su comportamiento, sólo que a veces es algo biloso, comportamiento que exageradamente se está tomando como un acosador. Los descargos de la señora María Luz Díaz que fueron aportados en la contestación fueron firmados el 4 de mayo de 2018, sin embargo, se debe tener en cuenta que los descargos que le realizaron al demandante fueron realizados el 3 de mayo de 2018, violándose su derecho de defensa, al no tener conocimiento de los descargos ni acusaciones hechas por la señora Luz Díaz.

⁴ 07ContestacionDemanda20190066600. Fl. 1/10

⁵ 22ActaAudiencia20190066600

⁶ 21AudienciaVirtual20190066600. Minuto 2:27:01

Alegatos de conclusión en esta instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia, las partes se abstuvieron de describirlo⁷.

CONSIDERACIONES

Surge la competencia de la Sala, de lo regulado por el art.66, 66 A del CPTSS, es decir, en consonancia con los puntos que fueron objeto de apelación.

El *problema jurídico* se restringe en determinar si el contrato que vinculó a las partes finalizó con o sin justa causa. De ser así, se pronunciará la Sala en torno a las pretensiones de pago de indemnización por despido sin justa causa y perjuicios morales.

Terminación del contrato de trabajo

No discuten las partes la existencia del contrato que los vinculó, su naturaleza, su modalidad, sus extremos temporales, o que finalizó por decisión unilateral de la empleadora, si no, como ya se ha dicho, si en esa decisión medió o no una justa causa.

Habiendo acreditado el demandante que fue despedido, se radica en cabeza de la pasiva el acreditar que su decisión obedeció a una justa causa, advertida al momento de comunicar su decisión al entonces trabajador. En ese sentido, se lee en la carta de terminación del contrato del demandante, los hechos que originaron la decisión de la terminación son narrados así:

“1. El cargo que usted desempeñaba requiere respeto, cuidado, compromiso, diligencia y el estricto cumplimiento de las órdenes impartidas.

2. Recientemente ETM S.A. tuvo acceso a información que lo relaciona con hechos de hostigamiento de tipo sexual, los cuales ocurrieron el día diecisiete (17) de marzo de 2018, en las instalaciones de la empresa.

3. Con motivo de lo anterior, se procedió a la revisión de los videos de las cámaras de seguridad, confirmando la conducta de hostigamiento y el rechazo o no aceptación del tratamiento por parte de una trabajadora.

4. Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, por su condición de mujer, así como amenazas de tales actos o la coacción, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

5. En cumplimiento de lo dispuesto legalmente, ETM S.A., procura, para las mujeres, un ambiente libre de violencia y en general, un ambiente laboral saludable, ETM S.A. no telera ese tipo de tratamiento.

6. En atención al derecho de defensa ETM S.A. le concedió la oportunidad de presentar descargos de constan en el acta del cuatro (4) de mayo de 2018, descargos insuficientes y no excusan las irregularidades advertidas.

7. ETM S.A. no se encuentra satisfecha con su comportamiento y en tal virtud toma la presente decisión.

⁷ 03AutoAdmityOrdenaTraslado00820190066601

8. Es oportuno que tenga en cuenta las consideraciones de la empresa para proceder con su despido inmediato y los fundamentos legales en los cuales se apoya la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa"⁸

El amparo normativo de la determinación de la empleadora fue el contenido en los arts.1 y 2 de la Ley 1257 de 2008, los arts.52 (num.4), 54 (nums.13y 21), art.57 (nums.8, 11 y 18), art.58 (nums.1 y 4) del RIT y en los arts. 62 (nums.2 y 5) y 58 - 60 (nums.6 y 13) del CST, normas que trascibió en la misiva de comunicación de la terminación del contrato.

Se recibieron los interrogatorios de parte y la declaración de María Luz Diaz Jaramillo, quienes en torno a lo que interesa, expresaron:

<p>Interrogatorio William Felipe Giraldo Silva - Representante legal de la demandada⁹.</p>	<p>Abogado. Sabe del despido del demandante por la remisión que le hizo talento humano, a causa de un comportamiento inadecuado a una de las trabajadoras, corroborado por un video, se llamó al trabajador a descargos, considerando que no fueron suficientes, terminando el contrato por justa causa. El video se extrajo, no tiene certeza de la duración de cada video, para mostrarse al señor en sus descargos, los videos también se aportaron al proceso. Tiene entendido que fueron varias ocasiones de hostigamiento y hay tres videos. La empresa no ejerció ninguna acción sobre el delito de acceso carnal o un abuso sexual, porque no tenían la certeza de que hubiera ocurrido, optando por el despido con justa causa. A la víctima se le brindó apoyo, a la señora María se le hizo difícil aceptar ser parte de esta diligencia porque es un asunto bochornoso para ella, se le pidió en nombre de la compañía perdón. Dice no tolerar ese comportamiento del señor hacia la empleada. Se acogió a la señora, una ayuda psicológica no se le brindó porque no se tiene ese servicio en la empresa, pero si lo requería podía ir a la EPS o la ARL. A la señora se le hizo sentir el apoyo por parte de la empresa hacia ella, se le creyó lo que manifestó y se verificó en las cámaras, se corroboraron los tocamientos, el rechazo de la trabajadora que también esta expresado a puño y letra por parte de ella. La señora aún continúa laborando en la empresa. La señora Deifa fungía como jefe de recursos humanos, presentó renuncia al cargo porque se le presentó una oportunidad laboral mejor y ya funge otra persona como jefe de recursos humanos. La referencia laboral que da la empresa es objetiva, como tiempo laborado, salario, cargo, se brinda una certificación objetiva, el demandante no ha recibido un trato diferente, sin ningún aspecto negativo. No sabe quién da este tipo de referencias.</p>
<p>Álvaro Barrios Valderrama – interrogatorio de parte al demandante¹⁰</p>	<p>Conoce a María Luz Diaz como ex compañera de trabajo. Ella laboraba en servicios generales, en aseo y cafetería en la oficina. Por su parte, su cargo era de instructor Master, daba capacitación a los instructores nuevos de la compañía y a los que iban a ascender en la compañía, era capacitador de los operadores, también era conductor. Era un cargo sobresaliente respecto a los demás conductores, se requiere tener un conocimiento de todo el sistema. No estaba al tanto de las personas que trabajan con él estuvieran casadas, no sabe si la señora María estaba casada. Dentro de su componente personal y su forma de ser como persona dentro de las compañías que ha trabajado, la relación siempre ha sido laboral, un trato laboral afectivamente, o demostrar cariño no es su punto. Nunca tuvo contacto físico con la señora María Luz porque no es su forma de actuar, precisamente en la empresa formaba parte del comité de convivencia, había sido elegido por la empresa. Dentro de la compañía cuando se llegaba al patio o a la sede fue ayudante para la instalación de las diversas cámaras que hay en la compañía, siempre se trabajó con esa información. Vio el video donde se supone que estaba</p>

⁸ 02DemandaAnexos20190066600. Fl. 11 y ss

⁹ 21AudienciaVirtual20190066600. Min. 8:35

¹⁰ 21AudienciaVirtual20190066600. Min. 21:40

	<p>intentando abrazar a la compañera, por la misma confianza se dio un dialogo y no se intentó abrazar, es un sitio abierto donde hay unos ventanales, es un sitio público, no es un sitio cerrado donde se trate de hacer algo oculto, la señora María Luz no le dijo que no la abrazara o lo rechazo porque no se daba la situación. En algún momento se hicieron charlas y se abrazó o se felicitó a algún compañero de sexo masculino, eso es normal. En algunos casos cuando las personas se hacen muy amigos se demuestra afecto, un apretón o un abrazo. En algunos casos cuando un compañero perdía un familiar se le daba un abrazo. La relación con María Luz no era de afecto, era una relación laboral. Se intercambian palabras, pero de demostrar afecto, no.</p>
María Luz Díaz Jaramillo – Testigo del demandando ¹¹	<p>Labora para E.T.M desde hace 2 años, en servicios generales. Ingresó el 30 de agosto de 2017. Siempre ha sido en el mismo lugar. Conoce al señor Álvaro, porque el trabajó en la empresa E.T.M, no sabe cuánto tiempo laboró el señor para la empresa, cuando entró él ya laboraba allá. El señor era máster en operaciones, no sabe cuáles eran sus funciones. Al comienzo tenía amistad con el demandante, era un comportamiento normal entre compañeros. <u>El señor dejó de trabajar en la empresa por acoso hacia ella, la quería tocar.</u> Ya llevaba tiempo laborando en la empresa, como un año, no recuerda la fecha. <u>Le tocaba trabajar un sábado y era la única persona como mujer, estaba en el área que estaba el señor Álvaro, él se fue para la parte donde ella estaba, le decía cosas morbosas, le hacía insinuaciones, la trataba de tocar y darle besos.</u> Ella se fue para la parte de adelante donde había otro máster, él lo llamó y volvió a su trabajo. Luego de esto, el señor Álvaro volvió como arrinconarla y ahí cuando iba a salir corriendo el otro máster lo llamo. <u>Cuando intentó besarla, le decía que no pasaba nada, que ella le gustaba mucho, cuando él la fue a coger ella se fue para la parte de adelante, y el otro compañero lo llamo a él y le dijo que dejara la bobada.</u> Fueron dos las oficinas en que se presentaron los hechos: en una, queda el baño, hay como unos 5 o 6 escritorios, en la parte de adelante es donde trabajan los masters. Los hechos ocurrieron en la parte de atrás donde están los baños. En la parte de la oficina de adelante no ocurrió porque él solo se hacía en la parte de atrás cuando estaba sola. <u>Cuando el señor Álvaro la intentó besar, ella le dijo que no porque estaba casada, que tenía un hogar que él no le gustaba, que solo una amistad. Él siempre le decía cosas, que le gustaba, que se vieran, pero nunca le paraba bolas, ese sábado si fue como lo más grave. Lo rechazo cuando sintió que se fue encima, y se fue para donde estaba el otro compañero. En ese momento se asustó mucho y no siguió laborando en esa parte, se fue para otra parte, para la cocina. No volvió a ocurrir nada porque al lunes ya se había dado cuenta la empresa. El compañero master fue el que puso la queja, no puso la queja ella misma porque pensó que podía darle manejo y al ver que el compañero se había indignado mucho y le había dicho cosas pensó que eso iba a quedar ahí y no vio la necesidad. No la llamaron a descargos, pero si la llamo una gerente y le preguntó sobre lo que había pasado.</u> La empresa siempre le dio mucho apoyo moral, se sintió muy bien, el apoyo se lo dio la dra. Claudia que era gerente, estuvo con ella, que estuvo muy bien hacerse respetar, el doctor Juan Manuel. Tiene conocimiento que en la empresa hay cámaras, las cuales son visibles. La empresa no tiene avisos que diga que hay cámaras. Dice que no estuvo presente en los descargos del señor Álvaro. Después de eso el señor Álvaro no le dijo nada. Dice que en el sitio donde el señor la intentó besar hay cámaras.</p>

En torno a los trámites anteriores a la adopción del despido, se aportaron los siguientes documentos:

¹¹ 21AudienciaVirtual20190066600. Min. 38:30

Acta de descargos del 2 de mayo de 2018¹², rendidos por Álvaro Barrios Valderrama. Se expresa que se recibió reporte por María Luz Díaz Salazar, manifestando que “el señor Barrios durante la jornada de trabajo en repetidas ocasiones, le se -sic- acerca, la hostiga sexualmente, se recibe reporte también de malos comportamientos como: realizar necesidades en la calle frente a otras personas, de igual manera se recibe reporte manifestando que intenta tocar las partes íntimas de la operadora Liliana González, de igual manera insinuaciones al auxiliar de archivo”.

El trabajador respondió, cuando se le preguntó qué tenía que decir “Es una charla, no es nada y menos con personas en la empresa, es un situación de charla entre compañeros, aclaro que fue ese día solamente que tome esa charla ahí, sobre el tema con la operadora Liliana no me he visto con ese tipo de comportamiento, en cuanto a realizar las necesidades, todo el mundo lo hace en determinado momento realizar las necesidades en la calle, cuando llevamos usuarios no es posible descargar los usuarios para ir al baño y debemos buscar otra alternativa pero nunca frente a otras personas con pudor con pena, con relación al tema con el auxiliar del archivo, comentario jugoso -sic-, broma, nada morboso, de hecho la voy muy bien con él, en las capacitaciones me colabora”. Consideró haber sido malinterpretado¹³.

- Acta de descargos rendida por la señora María Luz Diaz Jaramillo el 4 de mayo de 2018, en la cual se lee que ella manifestó “el señor Máster Álvaro Barrios, el día 17 de marzo tuvo hacia mi hostigamiento de tipo sexual, intentando abrazarme, besarme en el momento que estoy cumpliendo con mi labor”. “Ese sábado yo llegué normal a trabajar me fui después a operaciones yo salude, en el área estaban los dos máster Álvaro Barrios y Hernan Martínez, en ese momento ellos estaban corriendo, el me dio una hojaldra yo me fui hacia atrás, él se fue para allá y comenzó a decirme que yo le gustaba, yo le dije usted tiene su hogar y yo tengo el mío él me dijo estoy separado yo le conteste ese no es problema mío, cada vez que el iba a hablarme intentaba quererme coger y yo reusándome -sic-, el master Hernan lo llamo al escuchar mi insistencia en que no me molestara el lee dijo venga colabóreme, yo estaba inquieta porque en cualquier momento el venía a molestarme y no me dejaba hacer mi trabajp, volvió otra vez seguía diciéndome que usted me gustaba, el master Hernan lo volvió a llamar yo me fui a donde estaba el master Hernan el me siguió y me abrazo a la fuerza yo me le escabullí y salí corriendo de allí”¹⁴.
- Acta de descargos del 3 de mayo de 2018, rendidos por Liliana González Montero, en que se señala “Se recibe reporte el cual se afirma que el operador Master Álvaro Barrios ha tenido hacia la operadora Liliana González hostigamiento de tipo sexual, intentando tocas -sic- sus partes íntimas en las instalaciones de la empresa”. Ella afirmó “Yo no me he sentido acosada sexualmente por el señor Álvaro, él es un poco meloso siempre intenta abrazarme y darme besos, no he visto que quiera acosarme o sobrepasarse, tampoco me ha llamado telefónicamente para nada de eso” ...”yo trato de

¹² 16Documento20190066600. Fl. 4/5

¹³ 16Documento20190066600. Fl. 4/5

¹⁴ 16Documento20190066600. Fl. 6

estar en despacho poco tiempo, porque no me gusta la melosería"... "la verdad a mi no me parece que el master tenga intenciones distintas a las laborales, para mi es una persona muy seria y su trabajo lo hace muy bien"¹⁵.

- Documento manuscrito realizado por la señora Maria Luz Díaz el 19 de abril de 2018, donde pone de presente hostigamientos que ha recibido por parte del señor Álvaro Barrios¹⁶.

Se aportó el RIT E.T.M. S.A.¹⁷ en el que se aprecia en el capítulo XIX el procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, más no se observa un procedimiento previo especial a la adopción de la decisión de terminación de los contratos de trabajo por justa causa comprobada.

Lo que sí se evidencia en el RIT, en los artículos y numerales referidos en la carta de despido, así como en los artículos del CST que se relacionan el documento de despido, es que para el empleador constituyen causas graves, que conllevan a la terminación del contrato de trabajo, las actitudes en que incurrió el trabajador hoy demandante respecto de María Luz Diaz Jaramillo.

Valorado el haz probatorio relacionado, se aprecia que éste da cuenta de la existencia de la causal, los hechos como tal, objeto de censura, fueron aceptados por el demandante al rendir los descargos, por lo menos aquellos relacionados con María Luz Díaz, aunque descartara o pretendiera desdibujar su trascendencia.

Es importante anotar que no corresponde al juez calificar, no siendo del resorte del juez calificar la gravedad del hecho, si no determinar si el mismo cuenta o no con la calificación de grave y la entidad suficiente para entender presentada la justa causa alegada por la empleadora.

En ese sentido, ha sostenido la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia que "la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta"¹⁸.

Así, no es del resorte del juez calificar la falta, pero sí, determinar la comisión del hecho u omisión, al que se le califica como tal, lo que se entiende satisfecho en el caso sometido a estudio de la Sala. Y es que no es de poca monta el hecho que condujo al despido del trabajador, pues tal como lo ha expresado la Sala de Casación Laboral

¹⁵ 16Documento20190066600. FI. 7

¹⁶ 16Documento20190066600. FI. 8

¹⁷ 09Reglamento20190066600

¹⁸ Sentencia SL.4254 de 2022, en que hace cita de las SL499-2013 y SL2089-2020

de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la SL648-2018 las conductas de acoso sexual acoso sexual en el ámbito laboral es un «flagelo silencioso» y “uno de los problemas de discriminación de género como una forma específica de violencia contra las mujeres, cuya visibilización, erradicación y reparación le corresponde asumir a todas las sociedades que se aprecien de justas».

En esa misma providencia expresó que *“Todo ello, contribuye a perpetuar la subordinación de la mujer en la sociedad, pues el acoso u hostigamiento sexual es un hecho real que las afecta en mayor proporción y produce efectos: (i) en la víctima, en tanto la ubica en una situación de vulnerabilidad en el ejercicio de sus derechos e indefensión laboral, al punto que puede limitar su desarrollo profesional e incluso, perder su trabajo; (ii) en las empresas, toda vez que mancilla su imagen organizacional y puede generar pérdidas financieras, pues ante un clima laboral negativo aumenta el ausentismo por enfermedad, el abandono de los puestos de trabajo, la disminución en la calidad del mismo, etc., y (iii) en la sociedad, por cuanto limita la consecución de la igualdad y equidad de género.”*

De ahí la importancia de la adopción de medidas de eliminación de este tipo de conductas por parte del empleador, como responsable del bienestar de las trabajadoras que se ven sometidas a vejámenes o incluso visos de vejámenes, en el ámbito del acoso sexual.

Por lo anterior, los argumentos de la apelación del demandante carecen de fuerza para revocar la decisión del A-quo y considerar que la entonces empleadora incurrió en un despido sin justa causa; lo que podría censurarse sería una tardanza en el actuar, lo que tampoco se configura, pues como confiesa el demandante en el escrito de demanda, entre la ocurrencia de los hechos y la citación a descargos, él se encontraba disfrutando de vacaciones, no pudiendo exigirse de la empleadora una conducta diferente a la de esperar hasta que él se reintegrase a labores.

Se **confirmará** la decisión del A-quo, al haberse acreditado la justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Por lo anterior no hay lugar a continuar con el análisis planteado al definir el problema jurídico en esta instancia.

Excepciones de fondo

Se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por la pasiva.

COSTAS

Sin costas en esta instancia. Si bien el recurso del demandante se despachará desfavorablemente, en caso de no haberse apelado, la Sala hubiera conocido el proceso en consulta.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

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

RESUELVE

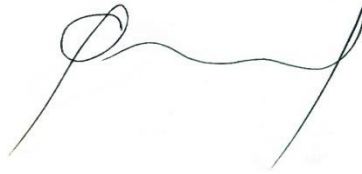
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 10 de agosto de 2020.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Remítase a la secretaria del H. Tribunal Superior de Cali

Notifíquese por Edicto.

Las Magistradas,



MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
(en ausencia justificada)