



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C.
SALA TERCERA LABORAL

Especial Laboral: 1100131050 24 2021 00465 01
Demandante: RUTH NATALIA MARTIN DUQUE
Demandado: TECNOLOGÍA DE ADMINISTRACIÓN
EMPRESARIAL LIMITADA - TAE LTDA.
Magistrado Ponente: DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO

Bogotá D.C., quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA:

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia proferida el 11 de abril de 2023 por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá.

I-. ANTECEDENTES:

1.1 DE LA DEMANDA:

La señora RUTH NATALIA MARTIN DUQUE formuló demanda especial de acoso laboral en contra de TECNOLOGÍA DE ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL LIMITADA - TAE LTDA, CARLOS ALBERTO OCAMPO y ADRIANA CAMARGO GALEANO para que previo el trámite correspondiente se declare que sostuvo un contrato de trabajo con la sociedad accionada el cual fue suscrito el 2 de marzo de 2015 y que fue víctima de acoso laboral por parte de la señora ADRIANA CAMARGO GALEANO quien presta sus servicios a la sociedad encartada, situación de la cual tenía conocimiento CARLOS ALBERTO OCAMPO gerente general y representante legal de dicha sociedad.

Como consecuencia de tales declaraciones, y en razón a la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, pretende se condene a TAE LTDA., a pagar la indemnización del artículo 64 del C.S.T. de conformidad con lo normado en



el numeral 2º del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006; asimismo, se condene a los demandados ADRIANA CAMARGO GALEANO y CARLOS ALBERTO OCAMPO a pagar la sanción dispuesta en el numeral 3º de la artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, y que todos los demandados asuman el 50% del costo del tratamiento de las enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas del acoso laboral según lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 10 del mismo compendio normativo, más lo que resulte probado en uso de las facultades *ultra y extra petita*.

1.2 SUPUESTO FÁCTICO:

Como fundamento de sus pretensiones, refirió que el 2 de marzo de 2015 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad TECNOLOGIA DE ADMINISTRACION EMPRESARIAL LIMITADA - TAE LTDA., para desempeñar el cargo de Analista de Soporte SIMI en un horario de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 6:00 p.m. y los sábados de 9:00 a.m. a 12:00 p.m., devengando como salario básico inicial la suma de \$800.000., labor que ejecutó de manera personal, subordinada y atendiendo instrucciones sin presentar incumplimiento de su parte, y que en agosto de 2017 fue ascendida al cargo de Consultor Estratégico por parte del gerente de la época, señor DARÍO DAZA SUAREZ, cargo que en 2019 se denominó como Ejecutiva Comercial.

Seguidamente, refirió que solo hasta el 27 de diciembre de 2017 suscribió con la sociedad accionada el Acuerdo de Voluntades para la aceptación y ejecución del nuevo direccionamiento comercial para el cargo de Consultor Estratégico; cumpliendo además funciones extras diferentes a las establecidas en el manual de funciones para el cargo encomendado, como las de a) diseño plan de capacitaciones, b) capacitación funcionarios nuevos para el área comercial, c) seguimiento y control sistema de gestión de calidad del área comercial, d) gestión de cartera de canon de arrendamiento de clientes antiguos, función que se le empezó a reconocer económicamente en febrero de 2021 cuando se incluyó en el plan de comisiones, e) retención de clientes y seguimiento al plan de trabajo de retención la que también se empezó a reconocer económicamente en febrero de 2021 cuando se incluyó en el plan de comisiones. f) seguimiento a la gestión de actualización de los demás



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

comerciales del listado de clientes para cargar al CRM, g) aclaración de dudas e inquietudes a compañeros en cuanto a productos y proceso, y h) elaboración de presentaciones para comercialización de productos (código de barras, PSE, facturación electrónica).

Narró que, en octubre de 2017 por su excelente desempeño en el nuevo cargo, le fue asignado el proyecto Eje Cafetero, negociación que realizó el señor EVELIO OCAMPO HOYOS presidente y socio mayorista y el señor DARÍO DAZA SUAREZ, gerente de 2015 a enero de 2019 con la aseguradora el Libertador, proyecto que tenía como finalidad vincular clientes de esa región con un año de gracia y al iniciar el segundo año debían cancelar el canon de arrendamiento mensual.

Continuó exponiendo que al ser asignado el citado proyecto a la demandada ADRIANA CAMARGO GALEANO, quien fungía como vicepresidenta de la empresa demandada realizaba comentarios como *“están regalando el software”* y en las conversaciones que sostenían hacia comentarios despectivos y humillantes como *“aquí no saben ni siquiera negociar nada, todo lo regalan, y cada mes si se tienen que pagar”*, y que tal proyecto se concretó a finales de 2017 y las implementaciones debían iniciar a principios de 2018, el cual fue liderado en inicio por la señora FLOR ALBA DÍAZ, consultor estratégico que laboraba para demandada.

De otro lado, adujo que el 13 de enero de 2018 falleció su progenitor, motivo por el cual no le fue posible liderar íntegramente las implementaciones del proyecto ya que le fue concedida la licencia por luto, por lo que al retomar sus labores fue recibida con una actitud grosera, despectiva y humillante por parte de ADRIANA CAMARGO GALEANO, quien omitió la calamidad por la que estaba atravesando y realizaba comentarios como *“ella ni siquiera era cercana al papá”*, entre otros, sin tener conocimiento de ello.

Además, señaló que trascurrido un tiempo, es decir, para ese mismo año y los siguientes, surgieron varios inconvenientes con la cancelación de las comisiones pactadas para el proyecto eje cafetero, por lo que debió intervenir el gerente DARÍO DAZA SUÁREZ, quien ordenó a ADRIANA CAMARGO



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

GALEANO que le cancelara lo correspondiente a comisiones, para los productos PSE, páginas web, desarrollos especiales y facturación electrónica, respecto de los cuales se efectuaron descuentos del 3.5% en el valor base de la comisión en 2017-2021, el cual no fue el único que realizó esa demandada, ya que también en ese periodo esa retención no se veía reflejada en los desprendibles de nómina y en el certificado de ingresos y retenciones anuales.

En 2018 se realizaron cambios de direccionamiento con la señora FLOR ALBA DÍAZ, la cual para esa calenda no era Consultor Estratégico sino, Directora Comercial y su Jefe Directo, quien también en su momento efectuó comentarios malintencionados, denigrantes, despectivos y desplantes motivo por la cual decidió exponer la situación en el Comité de Convivencia Laboral el cual estudió el caso y las citó para escuchar su versión y mejorar la convivencia laboral, existiendo interés solo de su parte.

Así las cosas, y pese a los continuos comentarios malintencionados y denigrantes que padeció de parte de FLOR ALBA DÍAZ y ADRIANA CAMARGO GALEANO, el ambiente laboral se encontraba con baja calificación, y para el año 2018 se realizaron descuentos sin previa autorización por retardos, sin seguir el debido proceso establecido en el reglamento interno de trabajo; igualmente, en 2019 la sociedad demandada realizó pruebas de batería psicosocial para todo el personal, prueba que arrojó hacia parte del grupo blando de diez personas con alto riesgo, sin que se realizara alguna actividad para garantizar el derecho a la salud mental y emocional de sus trabajadores.

En 2019 continuaron los descuentos sin previa autorización por retardos, sin seguir el debido proceso establecido en el reglamento interno de trabajo, y en 2020 algunos clientes antiguos y nuevos de la pasiva y aduciendo razones económicas pasaban al área de cartera o se desvinculaban de la entidad; motivo por el cual ADRIANA CAMARGO GALEANO ordenaba retener a los clientes y hacer gestión de cartera sin importar la forma de abordarlos, además realizaba comentarios y llamados de atención de manera verbal y por correo electrónico a ella y a algunos compañeros refiriendo *“a ustedes se les olvido hacer su trabajo”, “la empresa siempre paga por sus errores”, “los clientes se van, pero a ustedes siempre se les paga la comisión y nunca se les descuenta nada, (...)*



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

“Yo personalmente este año no he visto nada de reestructuración de precios y menos en esta época que es difícil no he visto estrategias para captar clientes”
“Realmente la gestión de cartera en estos casos es muy pobre”, (...) *“pero no hay más tiempo de esperar un rubro que jamás va a ingresar”, “el Cliente se desvincula y a nadie le duele, porque a ninguna se le ha descontado un solo peso por desvinculaciones”, (...)* *“en Comercial el seguimiento (que es muy pobre) debe ser importante”, “por favor quítame ya ese aviso infinito de Martha Lucía”, “Natalia, mejor cuéntame algo que no sepa”.*

Al presentarse más de una situación similar a la expuesta, el 28 de abril de 2020 expuso la situación por correo electrónico a CARLOS OCAMPO, gerente general para los años 2019 a 2021, toda vez que para dicho año no se había conformado el Comité de Convivencia Laboral, quien respondió a la misiva mediante llamada telefónica, y al continuar de forma reiterada los insultos y humillaciones por parte de ADRIANA CAMARGO GALEANO, continuó manifestándole al superior su estado de salud mental, hecho al que hizo caso omiso.

Como consecuencia de lo anterior, mediante dictamen médico profesional los primeros meses de 2021 presentó quebrantos de salud mental como ataques de llanto, frustración, tristeza, miedo, ansiedad y depresión, los cuales eran de conocimiento de los demandados por medio del profesional en psicología al servicio de la empresa demandada, BRIAN MENESES. Adicionalmente, la sociedad en marzo cambió las condiciones en cuanto a las comisiones y los comentarios despectivos y acoso continuaban por parte de ADRIANA CAMARGO GALEANO, quien decía *“pero no hay más tiempo de esperar un rubro que jamás va a ingresar” (...)*, *“Les informo que la emergencia sanitaria ya pasó. El sector se está activando... así que a trabajar como se debe” (...)*, *“informar fecha de descuento, no será eterno” (...)*, *“no se han contratado infantes para las labores” (...)*.

También en febrero y marzo de 2021 se programaron capacitaciones del software los sábados desde las 7:00 a.m., horas adicionales al horario laboral que no fueron reconocidas, ni se compensaron omitiendo el reglamento interno capítulo V, parágrafo 9 del horario de trabajo.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

A raíz de todo lo vivenciado en el ámbito laboral y al ser ignorado el acoso del que fue objeto, lo cual la afectó psicológicamente, el día 12 de abril de 2021 en contra de su voluntad renunció al cargo que venía desempeñando, manifestándole a CARLOS OCAMPO las causas por las cuales renunciaba, quien socializó dicha carta con los miembros de la junta directiva y los motivos por los cuales desistía de sus labores, entregando el cargo formalmente el día 15 del mismo mes y año, por ende, posteriormente a esa renuncia forzada la empresa demandada acepta su renuncia sin reparo alguno y le cancela la liquidación laboral por \$2.556.060.

1.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

Por auto adiado el 23 de marzo de 2022, fue inadmitida la demanda y además se dispuso, oficiar al Grupos de Reparto del Centro de Servicios de Bogotá para que efectuara el cambio de grupo del presente proceso a una demanda especial de acoso laboral, como quiera que fuera radicado como un proceso ordinario laboral. (archivo 03)

Así las cosas, después de ser subsanada y corregida la falencia frente a la asignación de grupo, mediante proveído fechado el 6 de mayo de 2022, se admitió la demanda y se dispuso la notificación de la misma a los accionados. (archivos 04, 05 y 06)

ADRIANA CARMARGO GALEANO contestó la demanda, con oposición a las pretensiones elevadas en su contra, arguyendo que no se logran demostrar las conductas de acoso laboral que esgrime la actora en su contra, ya que de la trazabilidad de los correos electrónicos no se vislumbra que haya realizado comentarios encaminados a infundir miedo, intimidación, terror y angustia a la ex trabajadora o a otro trabajador, o a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de la misma, por el contrario lo que se evidencia es que las manifestaciones que realizó a través del correo institucional, tenían como única finalidad el ejercicio ordinario y netamente laboral de sus funciones como Vicepresidente Administrativa y Financiero dentro de la TAE LTDA., consistente en solicitudes de información o aclaración



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

de la misma, seguimiento a procesos de cartera, impartición de órdenes y exigencias propias del cargo desempeñado para el cumplimiento de las metas.

Tampoco se demuestra que la empresa demandada haya omitido su deber de prevenir o corregir cualquier acto de acoso laboral, toda vez que previo a la comunicación de renuncia, el 12 de abril de 2021 no puso en conocimiento a su ex empleador el presunto estado de agresión sufrido por parte suya, ni hizo uso de los mecanismos de prevención de acoso laboral establecidos por el Comité de Convivencia Laboral que se encontraba vigente en la empresa, no existiendo así, entonces circunstancia objetiva que diera cuenta de un presunto estado de acoso laboral.

En su defensa propuso como excepciones de mérito las de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido por ausencia de la causa, acción temeraria de la parte demandante y la genérica. (archivo 09)

CARLOS ALBERTO OCAMPO BARRERO se opuso a las pretensiones de la demanda, indicando que no se demuestra que las conductas de la trabajadora Adriana Camargo Galeano fuesen constitutivas de acoso laboral, por cuanto la actora previo a la comunicación de 21 de abril de 2021 no puso en conocimiento de su ex empleador un presunto estado de agresión por parte de algún trabajador de la empresa, ni hizo uso de los mecanismos de prevención de tal conducta establecidos por el Comité de Convivencia Laboral que se encontraba vigente en la empresa, para que intermediara en la presunta afectación del ambiente laboral, por lo que no se dan las circunstancias objetivas que dieran cuenta del acoso laboral que refiere la actora.

Como excepciones formuló las de falta de legitimación en la causa por pasiva como agente omiso o agresor del acoso laboral, inexistencia de la obligación de causa para pedir, cobro de lo no debido por ausencia de causa, acción temeraria de la demandante y la genérica o innominada. (archivo 10)

TAE LTDA. se opuso a las pretensiones de la demanda, aduciendo que existió un contrato de trabajo a término indefinido con actora el cual suscribió el 6 de abril de 2015, pero inicio el 2 de marzo de 2015. De otro lado, señaló que no



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

demuestra que las conductas de ADRIANA CAMARGO GALEANO fuesen constitutivas de acoso laboral, ya que al verificar la trazabilidad de los correos electrónicos no se vislumbra que haya realizado comentarios encaminados a infundir miedo, intimidación, terror y angustia a la ex trabajadora o a otro trabajador, o a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de la misma, al contrario, lo que se evidencia es que las manifestaciones que realizó ADRIANA CAMARGO GALEANO a través del correo institucional, tenían como única finalidad el ejercicio ordinario y netamente laboral de sus funciones como Vicepresidente Administrativa y Financiero dentro de esa sociedad, consistente en solicitudes de información o aclaración de la misma, seguimiento a procesos de cartera, impartición de órdenes y exigencias propias del cargo desempeñado para el cumplimiento de las metas.

Tampoco se demuestra que haya omitido su deber de prevenir o corregir cualquier acto de acoso laboral, ya que previo a la comunicación de renuncia, el 12 de abril de 2021 no puso en conocimiento a su ex empleador el presunto estado de agresión sufrido por parte suya, ni hizo uso de los mecanismos de prevención de acoso laboral establecidos por el Comité de Convivencia Laboral que se encontraba vigente en la empresa, no existiendo así, entonces circunstancia objetiva que diera cuenta de un presunto estado de acoso laboral.

Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, buena fe del demandado, falta de agotamiento del procedimiento a instancia del Comité de Convivencia Laboral, cobro de lo no debido por ausencia de la causa, acción temeraria de la parte demandante y la genérica. (archivo 11)

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá, en audiencia llevada a cabo el 11 de abril de 2023, absolvió a las demandadas de las pretensiones incoadas en contra por la demandante, la condenó en costas y declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido por



ausencia de causa y no probada la de acción temeraria de parte de la demandante, que propusieron las demandadas.

Como sustento de su decisión, la *a quo* comenzó por indicar que no era objeto de controversia que entre la actora y la demandada TAE LTDA., existió una relación laboral entre el 2 de marzo de 2015 y el 15 de abril de 2021, en el cual se desempeñó como Analista de Soporte SIMI y Consultora Estratega.

De esa forma, el problema jurídico a resolver consistía en determinar si en el marco del mismo la actora sufrió conductas constitutivas de acoso laboral por parte de la señora ADRIANA CAMARGO GALEANO y si existieron conductas omisivas por parte de CARLOS ALBERTO OCAMPO, en caso afirmativo se verificará la procedencia de las condenas deprecadas.

Así las cosas, trajo a colación el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 y la sentencias SL58 de 2021, C-780 de 2007, literales b), e) j) y K) del artículo 7º de la referida ley.

Lo anterior, como quiera que la demandante refirió que Adriana Camargo realizaba comentarios despectivos y humillantes como *“están regalando el software”*, *“aquí ni siquiera saben negociar nada todo lo regalan y cada mes, se tiene que pagar”*, asimismo, adujo que durante la licencia de luto que le fue concedida recibió llamadas del trabajo, no siendo concedida en su totalidad y que realizó comentarios como que *“ni siquiera era cercana a su papá”*; además se le hacían descuentos sobre sus comisiones y ante la orden de pago de DARÍO DAZA, la citada accionada dijo que no le parecía y que ante cualquier desvinculación le descontaría el 100% de la comisión, lo cual ocurrió ante el retiro del cliente José Iván Pineda.

En esa medida, la Juez de instancia al analizar las pruebas obrantes en el plenario a efectos de verificar si ocurrió el acoso, refirió obra correo electrónico que remitió la gestora 28 de abril de 2020 al señor CARLOS OCAMPO, correo que envió en la misma calenda a ADRIANA CAMARGO, mensaje de datos de 7 de mayo de 2020 dirigido a la actora por parte de ADRIANA CAMARGO, y correos de 27 de mayo y 16 septiembre de 2020 y 8 de



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

febrero de 2021 enviado por esa demandada a la actora, mensaje este último en el cual también se le hicieron observaciones a unas personas de nombre Carlos y Yolanda, correos de 16 y 17 de febrero de 2021 enviado por ADRIANA CAMARGO a algunas personas que fue copiado a la actora, correo de 19 de marzo de 2021 de ADRIANA CAMARGO a la actora y mensaje de datos de la misma fecha.

Correo de 23 de marzo de 2020 de la referida accionada a la actora, conversación vía wasap entre la actora y BRIAN MENESES en el que hablan de su estado de ánimo, empero dijo la *a quo* que no tenía la capacidad de dar cuenta de conductas de acoso laboral y que lo hizo a título personal y no como representante del empleador, documento de conversación entre la promotora y Luisa Ocampo de 7 de abril y carta de renuncia que presento la activa la que sustenta en su estado emocional y mental, sufriendo de depresión por el trato despectivo desde la Vicepresidencia Financiera y el pago de comisiones y la aceptación a esa renuncia, aclarando que no se aceptaban los argumentos que allí se esgrimieron.

Frente a los testimonios de MARY VENUS CARDONA y DANNY MARIN, respecto de los cuales se propuso tacha de sospecha sostuvo que la primera adujo que no existió ninguna queja formal de la actora frente a la demandada Adriana Camargo, y que renunciaba por la presión de esta, además por un estudio de riesgo psicosocial que llevó a cabo encontró que la gestora estaba entre diez personas con alto riesgo de estrés y que se realizaron actividades en la compañía de comunicación asertiva y lúdicas entre 2018 y 2019, por lo que en caso de Natalia recibió recomendaciones verbales, igualmente, declaró no probada la tacha propuesta sobre esa testigo pues en su sentir su versión fue objetiva.

En cuanto a la tacha de sospecha frente al testigo DANNYI MARÍN, después de memorar su declaración, dijo que se declaraba probada porque su versión se denotaba parcializaba y no concordaba con las pruebas que obraban en el expediente.



Sobre el interrogatorio de parte que depuso la demandada ADRIANA CAMARGO, expuso que no era la jefe directa de la actora y no conoció de alguna queja en su contra por parte de la actora, pero si formuló queja en contra de FLOR ALBA en la que no se involucró y que no sabe del motivo de la renuncia de la actora.

El demandado CARLOS OCAMPO en el interrogatorio dijo que para el año 2020 existía comité de convivencia, que él autorizaba las comisiones y que en alguna ocasión la actora le escribió un email manifestando sus inconformidades, sin embargo, consideró que eran situaciones normales dentro del trabajo, pero no manifestó a la gestora que colocara una queja por acoso laboral y que las incapacidades que presentó la gestora fueron por dolores lumbares y la última por estrés, pero no existió lugar a tomar alguna medida porque justo se dio la renuncia de la promotora.

En consecuencia, al analizar el acervo probatorio dijo que no se logró comprobar las conductas persistentes de acoso por parte de ADRIANA CAMARGO, y que corresponden a las referidas en el artículo 7 de la ley 1010 de 2006, precisando que si bien de los correos remitidos se puede establecer que la demandada ADRIANA CAMARGO tenía la facultad subordinante sobre la gestora y otros empleados, y que los aludidos correos no se ajusta a la cordialidad que deben regir las relaciones laborales, no se evidencia que tales exigencias se dirigieran solo a la demandante y que no estuvieran relacionadas con sus funciones o que existiera un trato discriminatorio respecto de los demás empleados, exigiendo mayor cumplimiento de metas, máxime cuando la testigo MARY VENUS al ser indagada sobre una situación puntual en tal sentido de ADRIANA CAMARGO hacia la gestora, no fue concreta.

Igualmente, la actora en su declaración dijo que se encontraba laborando en casa y que la demandada ADRIANA CAMARGO poco la llamaba, pero cuando lo hacía le generaba temor, pero no elevó ninguna queja en contra de esta y que los cambios de horario estaban acorde con lo pactado en el contrato de trabajo y el hecho de que estuviera dentro del grupo de riesgo al realizar la batería psicosocial, esa situación por sí sola no daba cuenta de las conductas de acoso que se alegan y los comentarios que refiere no fueron reiterativos. Sobre los



descuentos realizados por retardos, no se demostró que otros compañeros incurrieran en la misma situación y no se le efectuaran descuentos y que se diera un cambio en las condiciones en el pago de las comisiones, al contrario, lo que se dio fueron las exigencias contenidas en los literales h), i) y j) del artículo 8 de la Ley 1010 de 2006.

De otro lado, enfatizó que, si bien de la historia clínica de la activa se podría evidenciar que acudió cuatro días antes de la renuncia al servicio de salud, el concepto del médico tratante no dio cuenta que el estrés fuera por el acoso alegado, pese a que la actora adujo que era por el trato de ADRIANA CAMARGO, reiterando que ese trato era igual para todos los trabajadores, frente al señor Carlos Ocampo dijo que tenía un trato respetuoso hacia sus trabajadores.

Igualmente, aludió que no era un factor determinante si en la empresa existía divulgación de los miembros del comité de convivencia laboral a partir del año 2020 y siguientes o si la demandante formuló alguna queja ante ese comité, pues al analizar en conjunto los medios de prueba no se establecieron conductas persistentes y demostrables en contra de la actora con el propósito de afectar su trabajo, siendo el requisito indispensable para que se configurara o se determinara que existió acoso laboral en contra de ésta, conforme se expuso en sentencia SL 17063 de 2017 la que fue reiterada en sentencia 3212 de 2022, motivo por el cual absolvió a la parte demandada de las pretensiones elevadas en su contra por la promotora.

III. RECURSO DE APELACIÓN:

Inconforme con la decisión de la *a-quo*, la parte actora presentó recurso de apelación solicitando se revoque la sentencia de instancia. Al respecto, hizo alusión al artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 que define el acoso laboral y sus modalidades, igualmente, sostuvo que, de las pruebas documentales, la declaración de parte y el interrogatorio de parte, se demostró que, si existió el sentimiento de miedo, intimidación, angustia que llevo a la renuncia, ello en consonancia con el acápite factico y la actividad probatoria.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

Lo anterior, se colige con las pruebas documentales que se allegaron de la numero 7 a 15, 21 y 22 del escrito demandatorio que da cuenta del maltrato laboral del que fue objeto la demandante que se entiende como toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesiones la integridad moral, o los derechos a la intimidad y buen nombre de quienes participen en la relación laboral y también las tendientes a menoscabar la autoestima, también se encuentran probadas con las documentales del escrito demandatorio enumeradas 16, 17, 18 y 23, junto con el interrogatorio de parte de la demandante que dan cuenta de los tratos que recibía por parte de sus superiores, sin que se pueda pasar por alto que existen reportes médicos y psicológicos que conocieron los demandados en su momento y que no hicieron nada, hecho que fue confesado por el demandado CARLOS ALBERTO OCAMPO.

Además, adujo que la *a quo* paso por alto las contradicciones de los demandados en sus contestaciones y sus interrogatorios de parte, pues así se advierte de las preguntas 10 y 11 que se le realizaron al señor CARLOS OCAMPO, quien dijo que, si conocía de la situación de acoso que sufría, pero no realizó acción alguna, además conoció el motivo de la renuncia, pero tampoco se pronunció sobre ella.

Asimismo, en los alegatos la apoderada de los demandados confiesa la existencia de dicho acoso, aspecto que pasó por alto la Juez de instancia, en consideración que la norma procesal 1564 de 2012 en remisión del artículo 145 del Decreto 2158 de 1948 señala que en la sentencia se debe tener en cuenta cualquier hecho modificativo o extintivo del derecho sustancial sobre el cual verse el litigio, ocurrido después de haberse propuesto la demanda, siempre que aparezca probado y que haya sido alegado por la parte interesada a más tardar en su alegato de conclusión.

Lo anterior, como quiera que la abogada señaló de manera enfática que la queja no se interpuso ante el comité, no obstante las pruebas permiten evidenciar que no existió comité para la fecha de ocurrencia de los hechos por cuanto el procedimiento de conformación fue incompleto y que de acuerdo al reglamento, en ausencia del mismo la queja se interponía ante el jefe directo, esto es, el señor CARLOS OCAMPO, aspecto que se colige con el interrogatorio



de parte que rindió la actora y los testigos MARY VENUS y DANIEL VELÁSQUEZ.

Acorde con lo anterior, se incurrió en una valoración contraria a la que correspondía. Además, que se desestimó el testimonio de DANIEL VELÁSQUEZ, a razón de la tacha propuesta, la cual debió cumplirse de acuerdo a i) la existencia de alguna inhabilidad del testigo, ii) por alguna relación afectiva o comercial, iii) por alguna preparación previa al interrogatorio, iv) por alguna conducta del testigo durante el interrogatorio, v) el seguimiento de libretos y vi) la inconsistencia entre las calidades del testigo y su lenguaje y la incongruencia de los hechos.

Agregando que, de acuerdo con la jurisprudencia de la Alta Corte de cierre, la tacha de un testigo no indica que la valoración de esta prueba se torne improcedente, sino que exige que el Juez haga una valoración más severa para determinar el grado de credibilidad que ofrece y sancionarse en su eficacia probatoria, lo que se acompasa con lo expuesto en sentencia C-790 de 2006, por lo que debe tenerse en cuenta la prueba documental, el interrogatorio de parte y la declaración de terceros.

Sobre la batería de riesgo psicosocial en el cual la actora quedó en el grupo blando, sostuvo que la ley brinda a los jueces la potestad de ejercer y actuar oficiosamente a fin de que accedan a la verdad, conforme lo dicho en sentencia de la C9493 de 2012. Además, refirió que la Juez sostuvo que no existían pruebas sobre las quejas a las demandas, empero si obra prueba en el plenario de que no se le hizo seguimiento a la trabajadora de nombre Flora Alba quien no cumplió con lo dispuesto en el comité cuando existía, aunado a que el hecho de que la actora estuviera en el grupo blando si genera la duda de porque estaba en esa calificación si no se presentaban conductas de acoso, reiterando que se debía tener en cuenta lo que dijeron los testigos y que si bien en algunos correos no se puede demostrar la conducta, ello si se hizo de forma verbal y la historia clínica da cuenta del acoso alegado, por lo que solicita se accedan a las pretensiones declarativas y de condena que se elevaron en la demanda.

IV. CONSIDERACIONES:



a. Problema jurídico:

Encontrándose reunidos los presupuestos procesales y sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, deberá determinarse si en el presente caso se configuraron conductas constitutivas de acoso laboral.

b. De la relación laboral:

No es objeto de debate que, entre la demandante y la empresa hoy demandada, existió un vínculo laboral regido por un contrato a término indefinido el cual estuvo vigente entre el 2 de marzo de 2015 y el 15 de abril de 2021, calenda en la que la demandante decide renunciar.

c. Del acoso laboral:

En aras de desatar el tema que nos ocupa, juzga conveniente precisar que el Acoso Laboral es una conducta que fue proscrita por el legislador y regulada de forma clara y expresa en la Ley 1010 del 2006, mediante la cual se propende por la prevención, corrección y sanción de las modalidades constitutivas de acoso laboral, con el objeto de proteger a los trabajadores de toda forma de agresión, maltrato, vejamen, trato desconsiderado y ofensivo que vulnere el derecho fundamental a la dignidad humana, en desarrollo de la relación laboral.

Para tal propósito, la norma en comento no solo definió el acoso laboral en su artículo 2º como *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*, sino que adicionalmente desarrolló las modalidades a través de las cuales se podría desarrollar esta conducta. Esto es: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

Así mismo, prevé la norma en cita una presunción de orden legal acorde a la cual se presumen como conductas constitutivas de acoso laboral, las siguientes:

“a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.”

Ahora bien, el artículo 7º de la Ley 1010 del 2006 que se encarga de discriminar las presunciones enunciadas, también establece que *“Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil”*.

Con todo, vale la pena mencionar que la precitada norma fue estudiada por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-780 del 2007, mediante la cual declaró exequible el artículo 7º de la Ley 1010 del 2006 y se precisó los alcances de la misma en los siguientes términos:

“El contenido normativo de la disposición es, entonces, el siguiente: (i) cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las actuaciones enumeradas en el propio artículo 7º de la Ley, existirá una presunción de acoso laboral; (ii) cuando se trate de la ocurrencia de una actuación que no se encuentre taxativamente contemplada en la disposición, debidamente acreditada, la autoridad tiene la facultad de valorar si la misma, dada su gravedad, configura acoso laboral, de conformidad con la definición que se hace del mismo en el artículo 2º de la Ley; (iii) cuando la denuncia se produzca por la ocurrencia de una única conducta hostil, la autoridad deberá apreciar tal circunstancia y la valorará según su gravedad, por su capacidad de ofender por sí sola los derechos fundamentales del denunciante y determinará si la misma constituye o no acoso laboral; y, por último, (iv) cuando tales comportamientos -enumerados en la disposición- acaezcan en privado, la presunción no operará y, en consecuencia, la ocurrencia del hostigamiento deberá ser demostrada por los medios de prueba reconocidos en el Código de Procedimiento Civil, de suerte que si cualquiera de estas conductas logra ser acreditada, la autoridad competente deberá tenerla por acoso laboral”

Ahora bien, tiene asentado nuestra máxima jurisdicción de cierre que la Ley 1010 del 2006, tiene por objeto generar una protección integral a la víctima, siempre y cuando esta demuestre la conducta de acoso laboral que alega; por ello les brindó un trámite especial para obtener correctivos inmediatos, tales como la imposición de la indemnización por despido injusto en caso tal que se acredite que la terminación del contrato o renuncia devino de esta, además de



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

la posibilidad de sancionar al empleador que tolere este tipo de conductas. Como lo explica en la sentencia SL-17063 del 2017, en la cual estimo:

“Debe esta Corte, en principio, indicar que la Ley 1010 de 2006 pretendió generar una protección multidimensional en el lugar de trabajo, con la consecuente posibilidad de adoptar correctivos inmediatos ante la demostración efectiva de conductas que constituyan acoso laboral, a las cuales se les dio trámite especial, pero las demás que de allí pueden derivar, sin duda, continuaron bajo la esfera decisoria ordinaria y es por ello que esta Sala las conoce, cuando, como en este caso se debate el incumplimiento del acuerdo conciliatorio, las consecuencias de ineficacia del despido, de que trata el artículo 12 ibidem, o incluso el establecimiento de otras conductas previstas en convenciones colectivas o reglamentos internos de trabajo.

“En efecto el procedimiento especial a que hace referencia la citada norma atribuyó a los jueces del trabajo, con jurisdicción en el lugar de los hechos, conforme el artículo 12, la adopción de “medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente ley, cuando las víctimas de acoso sean trabajadores o empleados particulares”, y supone su conocimiento para advertir sobre las consecuencias que dicha normativa contempla a quienes la trasgredan, “como terminación del contrato sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo”, así mismo la posibilidad de imponer a la persona que ejecute tales acciones, o al empleador que las tolere, multa a la empresa de 2 a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, junto con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y a las aseguradoras de riesgos profesionales el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de la salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral, esto tratándose de trabajadores particulares, aunque prevé hipótesis jurídicas adicionales en los eventos de los servidores públicos” (subrayado fuera de texto).

Así, nótese como la facultad sancionadora de la autoridad judicial, en el curso del proceso especial de acoso laboral, parte de una premisa, la demostración de las conductas de acoso laboral, carga probatoria que acorde lo dispuesto en el artículo 167 del C.G.P., incumbe a la parte actora.

Siendo así, le corresponde al demandante en primera medida acreditar que se configuraron las conductas de acoso laboral que se alegan en la demanda y a su turno a la empresa empleadora, una vez se acrediten estas, le atañe probar que adelantó el trámite correspondiente para evitar que las mismas continuaran.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

d. Del caso en concreto:

De cara a lo explicado en precedencia, para desatar el presente asunto la Sala procederá inicialmente a identificar las conductas de acoso laboral alegadas por la promotora del juicio, a fin de proceder a determinar si las mismas fueron acreditadas en el juicio. En caso afirmativo, se analizará sí la empresa demandada adoptó las medidas pertinentes para evitar que las mismas se dieran o por lo menos las sancionó y en caso de no ser así, entrar a determinar si acorde a ello, la demandante tendría derecho al pago de las condenas que hoy persigue.

Siendo ello así, justo resulta tener en cuenta que acorde al relato que realiza la promotora en el libelo genitor, las conductas de acoso laboral por parte de Adriana Camargo Galeano iniciaron con posterioridad a octubre de 2017, calenda en la que le fue asignado el proyecto Eje Cafetero, ya que realizaba comentarios como *“Están regalando el software”* o *“aquí no saben ni siquiera negociar nada, todo lo regalan, y cada mes si se tienen que pagar”* y que cuando fallece su progenitor en enero de 2018 dicha demandada indicó *“ella ni siquiera era cercana al papá.”*, entre otros. Además, dijo que se le efectuaban descuentos de sus comisiones y que no se le reconocía trabajo suplementario.

Acorde con lo anterior, procede la Sala a verificar si tales hechos comportan acoso laboral y si se acreditaron en el presente juicio, acorde a lo reglado en la Ley 1010 del 2006.

Frente al particular, y de acuerdo a los argumentos esgrimidos en la apelación sobre las pruebas documentales se tiene que dentro del acervo probatorio reposan: carta enviada por la actora a Flor Alba Diaz Rodríguez el 15 de junio de 2018 en la que resalta aspectos positivos de ésta; correos electrónicos enviados entre la gestora y la demandada Adriana Camargo Galeano en 2020 y 2021, en los que tratan asuntos laborales, correo remitido el 28 de abril de 2020 por la actora al señor Carlos Alberto Ocampo Barrero, en el que le informa sobre los comentarios de la Vicepresidenta Financiera. (f. 61 a 76 y 78 y 77 archivo 01)



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

Incapacidad médica otorgada a la demandante por enfermedad general entre el 21 y el 28 y el 29 al 30 de enero de 2021, historia clínica médica general y psicológica de la demandante, conversación vía WhatsApp entre la actora y el señor Brian Meneses, correos remitidos entre la actora y Adriana Camargo Galeano y otros, y la carta de renuncia que presentó la demandante el 12 de abril de 2021 con efectos a partir del día 15 de ese mes y año. (f. 81 a 148, 149 a 150, 161 a 178 y 179 a 180 archivo 01)

De otra parte, se recibió el testimonio de Mary Venus Cardona García, quien dijo que prestó sus servicios a TAE LTDA. y fue compañera de trabajo de la actora hasta febrero de 2020, respecto de la cual propuso la pasiva tacha, frente a lo cual la Juez de instancia adujo que sería resuelta en la sentencia que pusiera fin a la instancia.

A continuación, la testigo expuso que para 2017 y 2018 era psicóloga de bienestar y la demandante era analista de SIMI y luego paso a ser consultora estratégica, por lo que tenía contacto con clientes y sus jefes eran Darío Daza, luego German y posteriormente Carlos Alberto Ocampo, y que en su momento hubo otra jefe de nombre Flor, y que Adriana era vicepresidenta financiera.

Que le consta que la actora tuvo que encargarse de unos clientes del eje cafetero, lo cual rechazó la señora Flor quien era su superior, pero desconoce su salario, que conocía que las funciones de la demandante era conseguir clientes, su mantenimiento, capacitación y formación y con el tiempo varió en la medida que tenía más clientes y más responsabilidades.

Sobre al trato de Adriana Camargo hacia la actora refirió que era variado e inestable y luego se volvió constante en descalificativos en aspectos demeritorios, en otras ocasiones podía exaltar, pero era un comportamiento que no era positivo para ninguna persona, de modo que era el trato normal para con los empleados, y además de tener un tono de voz fuerte venia acompañado de palabras y gestos descalificativos, eso era usual y era constante para determinadas personas y con la actora, que resaltaba cuando conseguía clientes, pero era descalificativo cuando el cliente se perdía.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

Narró que notó que ese comportamiento era común pues iba casi todos los días a la oficina y por eso tenía un contacto estrecho con la señora Adriana y los directivos, no recuerda las fechas pero era común en casi todos los encuentros, y Adriana manifestaba que la demandante no tenía las capacidades para desempeñarse en los cargos, que era consentida y que no cumplía con sus funciones, en una ocasión de luto de la actora dijo que para que la pedía si ni siquiera se hablaba con el papá, en otra ocasión en uno de los frente a una llamada de la demandante a un compañero para pedir ayuda, dijo que era porque se trataba de un aborto, además le dijo que no acercara tanto a Natalia porque eso no se iba a ver bien, porque no había conseguido un psicólogo personal y esas sugerencias eran constantes.

Relató que en algunas ocasiones le decía a la demandante *eso no es así, eso no se hace así, esa no es la estrategia comercial* y eso sucedía porque había una confusión en el rol de los jefes, y decía que Natalia no saludaba y que se perdían clientes, lo cual no es verdad y que los empelados comentaban que les hacían descuentos por llegadas tarde.

Sobre el trato del señor Carlos hacia la gestora adujo que siempre fue positivo, y que éste llegó hacia 2019, enfatizando que él conocía lo que estaba sucediendo con la demandante, pero no sabe en qué proporción, pero con la versión que ella le dio consideraba que era suficiente para actuar. Destacó que ella duró en TAE tres años y tres meses que lideró la creación del comité de convivencia en 2018 y que la actora presentó una queja ante ese comité contra la señora Flor, acotando que antes las personas ni siquiera conocían que hacían parte de ese comité, por ende, los demás empleados tampoco, precisando que le dijo a la accionante que, si no había quedado conforme con esa situación, es decir, lo sucedido con Flor lo escalara al Ministerio de Trabajo si a bien lo tenía.

Más adelante señaló que no existió ninguna queja de la actora en contra de Adriana Camargo y Carlos Alberto Ocampo, acotando que la actora decía que Adriana podía cambiar y había momentos en que las podía ver en una conversación agradable entre estas, pero el comportamiento de la primera se volvía a repetir, y que sabe que otro trabajador si presentó una queja en contra



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

de Adriana y que la actora se retiró de TAE porque su estado de salud se vio afectado por lo que sucedía según le contó.

Sobre el comité de convivencia señaló que tenía una vigencia entre febrero de 2018 y febrero de 2020 y cuando se fue dejó las pautas de lo que debía hacerse para crearlo nuevamente. En cuanto a la prueba denominada batería de riesgo psicosocial de 2018 refirió que en la medición de estrés se definió un grupo de diez personas que llamo grupo blando entre los cuales estaba la promotora, por lo que en 2019 se desarrollaron diversas actividades para ese grupo ya que eran los que estaban en un nivel de riesgo alto, enfatizando que las ideas fueron acogidas por la señora Adriana para mejorar el ambiente, y que en 2019 se hizo esa aprueba nuevamente y planteo algunas observaciones para aplicar en 2020, y que siempre la actora manifestaba sus inquietudes al respecto, señalando que no la busca solo a ella y que como psicóloga organizacional siempre dio un trato igual a todos los colaboradores, incluida la actora a la cual la animó ya que ésta le probó que había asistido al psicólogo, denotando cambios en su estado de ánimo.

Refirió que no hizo recomendaciones escritas sobre la conducta de la señora Adriana hacia la demandante, pero le hizo comentarios a ésta de forma verbal y al señor Darío, por último, dijo que toda la información que arrojó la prueba estaba en poder de la señora Adriana.

El testigo Danny Alexander Velásquez Amaya sostuvo que laboró para la demandada TAE LTDA., como coordinador administrativo y financiero hasta noviembre de 2020, respecto del cual se propuso tacha, la cual adujo la *a quo* se resolvería en la sentencia. El testigo sostuvo que la actora era analista de soporte SIMI y después fue consultor estratégico y se encargaba de la captación de clientes estratégicos, apoyaba las capacitaciones a los nuevos empleados y venta y post venta, que sabe que la actora de los cargos de la actora porque tenía a su cargo el archivo de gestión humana, y conocía de los cargos y ascensos, y supo que se retiró en abril de 2021.

Que entre 2017 y 2020 los jefes de aquella fueron Flor Alba Díaz, Darío Daza y Carlos Alberto Ocampo, quien llegó en enero de 2019 hasta que él se retiró,



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

que siempre estuvo presto al diálogo, pero nunca hizo nada frente al caso de la gestora, que eso lo conoce porque cuando ocurría alguna con el recurso humano estaba presente en su rol de coordinador, pero no podía tomar alguna decisión.

Que le consta de los cuestionamientos sobre las capacidades de la actora de parte de Adriana Camargo, quien expresaba las situaciones de estrés y miedo que le infundía y que el tono de voz que manejaba hacia la actora que no eran los apropiados y de los comentarios que hacía descalificando su trabajo, y que él presenció de manera virtual y presencial cuando la llamaba por teléfono y en la oficina y le decía *no me gusta trabajar así, usted no sabe vender, ustedes están regalando el software*, acotando que ese trato era dos o tres días a la semana, y cuando, reiterando que le consta por cuanto en la oficina estaban los tres con la señora Adriana Camargo y él estaba presente cuando redactaba los correos.

Que eso sucedió desde 2017 hasta que él se retiró de la compañía; no recuerda el valor de las comisiones y cuando se retiraba un cliente Adriana Camargo llamaba al asesor y definía si hacía el descuento, lo que lo hacía de manera muy subjetiva.

Que fuera del horario se citaban a reuniones que no se remuneraban. Que él hacía parte del comité de convivencia y que había ocasiones en que se recibían las quejas de forma verbal, indicando que la queja que recibió de la actora en contra de Adriana Camargo fue verbal y que fue transmitida al señor Carlos Ocampo, y este habló con la actora para saber su versión, y cuando se recibió la queja en 2020 se la informó de forma telefónica al señor Ocampo y que al momento en que se generó la inconformidad es cuando finalizó el comité y desconoce que seguimiento se le dio, precisando que la actora hacía parte de ese comité de convivencia en el periodo en que él estuvo de 2018 a 2020 y que hacían actividades para reducir el riesgo psicosocial que tenía los colaboradores.

Indicó que la actora puso una queja en contra de Flor Alba Diaz en el periodo en que estuvo en el comité de convivencia y se generaron unos compromisos



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

entre las partes para mejorar, pero esta persona no los cumplió y que en los comités de convivencia dialogaban sobre los comportamientos que tenía Adriana Camargo frente a la actora y los demás colaboradores.

Sobre la queja verbal que presentó la demandante en contra de Adriana Camargo, dijo que se le recomendó que se hiciera de forma escrita y que la actora redactó un correo al representante legal, porque fue en la transición en la que se terminó su periodo en el comité de convivencia por lo que no había, acotando que Carlos Camargo no hacía parte de ese comité. Por último, señaló que tiene una amistad con la actora por las situaciones que ésta vivió mientras estuvo vinculada con la sociedad demandada, y que les hacían un descuento en las comisiones del 3.5% lo cual no es certificable, pero se hacía por orden de Adriana Camargo y que no existía una política para liquidar las comisiones y para clientes retirados no se generaba comisión y que Adriana Camargo ordenó hacer el descuento a la demandante en una ocasión porque un cliente se retiró.

Enfatizó que Adriana Camargo desde el área administrativa intervenía en el área comercial, revisión de novedades de nómina y demás manejo contable.

La demandante Ruth Natalia Martín Duque manifestó que hizo parte del comité de convivencia de TAE LTDA. entre febrero de 2018 y febrero de 2020 y que participó en la elección de los miembros de ese comité para el periodo marzo de 2020 y marzo de 2022, aclarando que ese comité solo llegó hasta su elección pues no hubo acta de conformación del mismo, y que no radica queja en contra de Adriana Camargo ante el comité por ese motivo por lo que le envió un correo al señor Carlos Alberto Ocampo en abril de 2020, informando de las situaciones que se estaban presentando con dicha demandada, lo cual también le informó a través de llamadas telefónicas, agregando que ésta le decía *usted no sabe retener, los que medio saben son Julián y Luisa y usted no sabe hacer su trabajo*, siempre denigrando su trabajo, además expuso que recordaba un correo que le envió a Adriana Camargo y se lo copio al señor Carlos, explicándole los motivos por los cuales un cliente se desvinculaba, ante lo cual ella le contestó que le contara *algo que no supiera*.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

Señaló que ante ese correo el señor Carlos la llamó por teléfono y le dijo que si estaba afectando su salud ella debía tomar decisiones, lo que tradujo en que él no podía hacer nada, y que uno de los socios que era el señor Darío quien abogaba por los empleados en ese momento ya no pertenecía a la parte operativa, y antes de eso solo escaló el caso de manera verbal, pero sentía la presión de saber que la señora Adriana era socia y vicepresidenta de la empresa.

Expuso que conocía los canales para radicar quejas en materia de convivencia, y que si no estaba el comité lo debía hacer ante su jefe directo, y que desde marzo de 2020 a abril de 2021 laboró desde casa por la pandemia, que el 15 de enero de 2021 le incrementaron el sueldo a \$1.900.000 y estaba presente la señora Adriana y Luisa, pero se le exigió traer más clientes y el incremento lo tramitó con el señor Carlos Ocampo, y que se le hicieron préstamos en dos ocasiones los cuales autorizó Adriana Camargo.

Relató que escaló a Brian Meneses el psicólogo de la empresa la situación que estaba viviendo por ansiedad, pues estaba presentado cuadros de miedo y llanto y que eran pocas las veces que Adriana la llamaba, pero eso le generaba temor, lo cual hizo saber por medio de conversaciones de wasap, que les hacían descuentos por las llegadas tarde, pero con violación del debido proceso pues no se les hacía un llamado de atención previamente.

Adriana Camargo en el interrogatorio de parte que rindió, señaló que es la vicepresidenta administrativa y financiera de TAE LTDA. desde el 4 de agosto de 2017, frente al desempeño que la actora en el ámbito laboral dijo que era normal y que tenía retardos y que empezó como analista de soporte y era inexperta y se encargaron de hacer la capacitación y la inducción para el cargo, y que ésta le solicitó empezar a hacer trabajos en el área comercial iniciando así un piloto, el cual consistía en que si un cliente llamaba a solicitar un producto la orientaban para que lo pudiera vender y posteriormente la capacitaron para que pudiera asumir el tema comercial y que las valoraciones se las hacía su jefe directo, no ella.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

Refirió que el nombramiento que se le hizo en el área comercial ella lo propuso y la carta la firmó el gerente y que no sabe cómo se le asignaban los proyectos a la actora, solo lo sabe el jefe directo y que lideró el de facturación electrónica. Sobre el trato con la actora, dijo que fue habitual y respetuoso, dentro de los parámetros de la normalidad y como no está en el área comercial el trato que tiene es normal, llega y saluda y que no tenía un trato especial.

Igualmente, dijo que no conoció de la queja que radico la promotora en su contra y que el procedimiento para las comisiones los maneja la gerencia y están establecidos en un proceso de calidad y no sabe de los descuentos de comisiones y que supo que la actora conformo el comité de convivencia de 2018 a 2020 y que ella no hizo parte del mismo por política de la empresa y que supo que la actora presentó una queja en contra de la señora Flor Alba, pero no sabe los pormenores del caso.

A su vez, dijo que para el año 2020 el comité de convivencia se conformó y que fue divulgado y protocolizado y que no ha recibido quejas en su contra por parte de otros trabajadores y que sus exigencias solo fueron en un proyecto de facturación electrónica, pero no conoce cómo se manejaba en los otros casos, sobre el proyecto del eje cafetero dijo que ella no tenía injerencia pues estaba a cargo de la Darío Daza y Camilo Daza y ella solo estaba involucrada en el proceso de facturación del cliente y programaba las visitas que pudiera hacer para la factura del cliente y de resto no más porque es un asunto comercial. Que el protocolo para una queja es que se presenta una carta ante el comité y se activa el mismo con el área de bienestar y que desconoce las razones por las cuales renunció la actora. Finalmente, adujo que en una ocasión fue citada al comité de convivencia por una queja que presentó Danny Marín y que no recibió ningún llamado de atención por su trato con la actora.

El demandado Carlos Alberto Ocampo en su declaración señaló que es el gerente general en TAE LTDA., frente a las preguntas que se le hicieron como representante legal de la encartada, señaló que funge como tal desde el 10 de enero de 2019, y que sabe que la actora ingresó como analista de soporte, y que las comisiones se acordaron por metas para los comerciales y no se hacían descuentos en su pago, además, indicó que la empresa tenía comité de



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

convivencia para el periodo 2020-2022 el cual estaba conformado por Juan Carlos Rodríguez, Jesús Moreno, Nancy Córdoba y Sebastián Bocanegra y que se divulgó la conformación de ese comité. De otro lado, señaló que se hizo una prueba de riesgo psicosocial en 2021 y las acciones frente a los riesgos que evidencian los adelanta el área de bienestar, lo que en su momento realizo Mary Venus Cardona con buenos resultados.

A la pregunta diez del interrogatorio relacionada sobre inconformidades presentadas por la demandante entre 2019 y 2020 por el ambiente laboral, señaló que en alguna ocasión la actora le envió un email en el que le manifestó que tenía inconformidad con algún tipo de situaciones, frente a la pregunta once relacionada con las acciones que tomó, dijo lo leyó y que consideró que eran acciones normales dentro del trabajo y no se hizo nada, a excepción de una conversación que sostuvo con ella, precisando que en ese email no dijo que se trataba de una queja de acoso laboral.

Narró que la actora presentó varias incapacidades y las que conoció tenían que ver con temas lumbares y la última hablaba de estrés, pero sobre esta última no se llevó a cabo ninguna intervención porque había presentado renuncia al cargo. Refirió que Brian Meneses es un psicólogo que maneja el área de bienestar en la empresa y que éste no le informó sobre alguna queja de la actora frente a su estado de salud, que conoce la carta de renuncia de la actora y que no sabe de quejas sobre malos tratos hacia los trabajadores, finalmente, dijo que Adriana es vicepresidente administrativa y Flor Alba coordinadora administrativa.

De cara a lo expuesto, y dado que la activa como viene de verse en la alzada hizo alusión a las pruebas documentales que arrió, esta Colegiatura procede a analizar los correos aportados, así:

Correo del 27 de agosto de 2020 remitido por Adriana Camargo a la demandante, *¿“Explícate a que te refieres? si es el área administrativa que lleva meses solicitando la gestión de Comercial y ahora somos nosotros los Realmente no se ha gestionado de parte de ustedes esta cartera y esa es la razón que lleve 180 días, seis meses, seis meses con este. Realmente la gestión de cartera en estos*



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

casos es muy pobre.”, email que es respuesta a correo remitido por la gestora en esa misma calenda reportando la gestión de ese día. (f. 61 a 62 archivo 01)

Correo adiado el 16 de septiembre de 2020 remitido por Adriana Camargo a la actora, *“Natalia, mejor cuéntame algo que no sepa. Esa no es la información solicitada.”* El cual es respuesta al que le envió la gestora informándole del retiro de un cliente. (f. 64 archivo 01)

Correo fechado el 16 de septiembre de 2020 remitido por Adriana Camargo, que señala: *“Natalia, este es un Cliente que fue vinculado en su momento por tu gestión. Qué seguimiento se realizó, ¿Que aportaste para entender su situación?*

Yolanda, ¿cómo fue el proceso de implementación? El cliente alude a tener complicaciones en el proceso. Cómo se apoyó al Cliente,

*Para las dos, me imagino que como siempre el Cliente es quien no aportó, pero les aclaro que en implementación **somos nosotros quienes llevamos el impulso y al cliente y en Comercial el seguimiento (que es muy pobre) debe ser importante.***

Finalmente, el Cliente se desvincula y a nadie le duele, porque a ninguna se le ha descontado un solo peso por desvinculaciones, y hasta que tengan claro que esto afecta a la Empresa no lo van a lograr entender.

NOTA: Respuestas concretas, precisas.” (f. 66 archivo 01)

Correo remitido por Adriana Camargo a la actora el 7 de mayo de 2020, *“Natalia, por favor quítame ya ese aviso infinito de Martha Lucía, y mejor haz caso de mi correo de esta mañana, para ese caso. Con el tema de la página, realmente cuando la entregan, no me es claro. Gracias. Cordialmente,”* (f. 69 archivo 01)

Correo remitido por la actora a Carlos Alberto Ocampo, el 28 de abril de 2020:

“Envío este correo ya que en varias oportunidades recibo este tipo de comentarios por parte de la vicepresidencia administrativa y financiera, considero que sí debe existir algún descuento en las comisiones debe



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

quedar reglamentado o estipulado, aun sabiendo que estos descuentos están prohibidos en el artículo 28 del código sustantivo del trabajo. El recibir este tipo de comentarios periódicamente me generan frustración, tristeza y desánimo.

Es importante dar cumplimiento a los conductos regulares que siempre se nos han inculcado en la compañía.

La desvinculación de clientes es algo que se presenta y hace parte de los riesgos asociados al negocio, es por ello que se adoptan medidas como la cláusula penal o terminación anticipada. Cláusula que se debe hacer efectiva con el fin de que la compañía pueda recuperar la totalidad o parte de los costos.

De igual manera considero que mi gestión ha sido óptima en el manejo de clientes en cuanto a la vinculación de productos, esto haciendo que el ingreso mensual que proporcionó a la compañía supere mi salario y contribuya al ingreso de la misma.

En esta ocasión siento que no es valorado todo el trabajo que se ha hecho y siendo así la gestión soy la única ejecutiva que ha tenido negocios exitosos de PSE este mes. Siendo así que el recaudo total supera los 10 millones de pesos.

Me he esforzado de gran manera en cumplir con las metas comerciales y en contribuir a que en esta crisis económica la compañía siga percibiendo ingresos.

Si se llega a considerar que mi gestión no es la esperada y que por el contrario no aportó a la compañía agradezco me sea informado para poder tomar una decisión al respecto.

Agradezco a usted Don Carlos, el apoyo, comprensión y escucha en cada oportunidad, pero siendo sincera siento que ya se deben tomar medidas en cuanto al trato que algunos funcionarios recibimos cuando se habla o se tratan algunos temas como la cartera y la desvinculación de clientes.

Quedo atenta a sus comentarios" (f. 77 archivo 01)

Correo de 28 de abril de 2020, enviado por Adriana Camargo a la actora:
"Natalia, sé qué haces gestión de cartera, pero también es evidente que tienes varios clientes de vieja data. Nuevamente insisto en que la Empresa hace sus esfuerzos por mantener la operación y la estabilidad financiera a través del área administrativa, pero se requiere más apoyo para recuperar esa cartera.

Como lo he mencionado verbalmente, hay clientes que se vinculan y son muy pequeños, eso significa que no tienen la capacidad económica de mantenerse, hay



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

que buscar alternativas, porque la Empresa 'paga las comisiones, entonces si se desvinculan antes de que termine el primer año, que pasa con las comisiones? la Empresa las asume, como siempre? o como se ha hecho en varias ocasiones con los comerciales, esas comisiones deben ser regresadas porque el Cliente no llego siquiera al segundo mes, contigo se han tenido varios casos y ahora tenemos Marvel y Martha Lucía; son recursos que hacen falta y se necesita recuperar al cliente y los recursos. Por favor los comentarios en la reunión comercial, para evitarme correo va correo viene."

Bajo ese escenario, para esta Colegiatura es diáfano que si bien como viene de verse, algunas de las comunicaciones remitidas por la demandada Adriana Camargo a la actora y a otras personas de su entorno laboral, no son un ejemplo a seguir de comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo y subalternos, lo cierto es, que de las mismas en el caso en particular no se puede concluir que se trate de un actuar persistente ejercido sobre la gestora con el único fin de generarle miedo, intimidación, terror o angustia para desmotivarla en su quehacer laboral o inducirla a renunciar.

En este punto, cabe precisar que el hecho de que los testigos Mary Venus Cardona y Danny Alexander Velásquez Amaya, quienes prestaron sus servicios a la sociedad accionada hasta febrero y noviembre de 2020, respectivamente; hayan manifestaron cierto grado de amistad con la actora, no por ese solo hecho su versión debe ser obviada, sin embargo, no puede pasar por alto este Juez Colegiado que no obstante haber manifestado al unísono que Adriana Camargo efectuaba comentarios descalificantes y demeritorios sobre el trabajo de la gestora, lo cierto es, que ninguno de ellos dio cuenta de algún hecho o hechos en particular, pues nótese que la primera dijo que era usual esa clase de comportamiento de esa demandada para con todos los empleados, aclarándose que eso no quiere decir que sea un comportamiento que pueda estar permitido en el entorno laboral, lo que sucede es que en el caso de marras no es posible inferir cuando exactamente se dieron tales comentarios o a razón de que situaciones.

Ahora, sobre el dicho del testigo Danny Alexander Velásquez Amaya quien dijo que presenció los anteriores eventos porque escuchó las llamadas y vio los



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

correos que remitía Adriana Camargo, no puede obviarse que la actora aceptó que estuvo laborando en casa desde marzo de 2020 a abril de 2021 cuando renunció y que recibía pocas llamadas de esa demandada, aunado a que se recuerda que el testigo no informó por lo menos sobre una situación en específico sobre el presunto acoso, por lo menos antes de ese lapso, iterándose que solo hablaron de manera genérica al respecto. Igualmente, no se puede soslayarse que los testigos fueron consistentes en aseverar que la actora no presentó una queja formal por el presunto acoso del que venía siendo objeto por parte de Adriana Camargo, en lo cual coincidieron los demandados.

Y es que si bien, de las documentales que obran en el plenario se puede evidenciar que en su momento la activa presentó una queja de acoso ante el comité de convivencia de la accionada TAE LTDA., en contra de Flor Alba Diaz en 2018 (archivo 11), el cual al revisar la demanda no hizo parte de las pretensiones de la misma, y que para 2020 el comité de convivencia no estaba totalmente conformado, pues la pasiva solo allega documentos que dan cuenta que en efecto se realizaron votaciones para elegir el representante de los empleados, más no se evidencia que se haya concretado su conformación, es decir, que también haya designado al representante del empleador como bien lo estipula el reglamento de trabajo que aportaron los mismos demandados, esa situación por sí sola no era impedimento para poner en conocimiento del empleador los hechos de acoso laboral frente a Adriana Camargo.

Lo cual arguye la gestora realizó a través del correo que remitió a Carlos Ocampo el 28 de abril de 2020, sin embargo al efectuar una lectura del mismo no puede extraer la Sala que se trate de una queja de acoso laboral, pues si bien indica la actora que la vicepresidenta financiera hace comentarios, nuevamente no precisa las circunstancias de tiempo modo y lugar en que se pudieron dar, al contrario lo que se entiende de esa comunicación es su descontento con algunos descuentos que señala le efectuaron, por lo que bajo tal escenario es comprensible que el demandado Carlos Camargo le haya dado el mismo entendimiento y no el trámite de un acoso laboral.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

En cuanto a la manifestación de la impugnante de que de los alegatos de conclusión se puede extraer la confesión sobre la existencia del acoso laboral aquí alegado, cabe mencionar que la confesión solo procede de las partes y no de las manifestaciones que se hagan en los alegatos de conclusión los apoderados, por lo que no es posible dar el sentido que busca la apelante al respecto.

Sobre la batería de riesgo psicosocial, las incapacidades y la historia laboral de la gestora, se encuentra frente a la primera que los testigos dijeron que se realizaron actividades para afrontar el riesgo en que se encontraba la actora por un tema de estrés para 2019, pero de ello no se puede extraer su conexión con el acoso laboral que se analiza.

De otro lado, al verificar las incapacidades y la historia laboral con detenimiento se observa que en vigencia del contrato la actora presentó varias, por gingivitis y dolores lumbares, entre otros, y solo en una consulta de 8 de abril de 2021 manifiesta que se triste y ansiosa, y ya el 29 de abril de 2021, es decir, con posterioridad a la renuncia señala que *hace unos meses presentó problemas en su lugar de trabajo, ya que era maltratada por sus jefes y compañeros, por lo cual decidió renunciar, pero esto no mejoró su malestar emocional*; sin embargo, en la misma historia clínica se indica que de las narraciones subjetivas del paciente el psicólogo no interfiere ni toma partido, luego no se puede tomar como referente para determinar el acoso o inferir el nexo con tales conductas. (f. 111 a 113, 115 a 117 y 141 archivo 01)

Así las cosas, lo que encuentra probado la Sala es que se le hicieron algunas observaciones a la actora y a otros empleados por parte de la encartada Adriana Camargo, las que se itera no corresponde al decoro y buen ejemplo que debe dar un superior, lo que en efecto no quiere decir que se deba normalizar tal actuar en las relaciones laborales, pues las mismas deben estar regidas por el respecto mutuo entre trabajadores y empleadores, lo cierto es, que tampoco aspectos como el tono de voz, el que indicaron los testigos usaba esa demandada para con el personal y la actora, implique *per sé* que se constituya en una conducta de acoso laboral, máxime cuando no se pudo corroborar si en alguna de las conversaciones que sostuvo con la demandante



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

utilizó términos ofensivos o discriminatorios y que la empresa demandada o Carlos Alberto Camargo en su rol de representante legal las hayan tolerado.

En lo que atañe a los descuentos que dice la promotora se le realizaron, vale la pena indicar que no se probó que los mismos solo se le efectuaran a ésta. En el mismo sentir, se debe indicar que si la demandante pretendía demostrar que el estrés laboral era producto de las conductas de acoso laboral, de las que aduce fue objeto, era necesario que acreditara los hechos que alude se dieron por parte de Adriana Camargo desde que asumió el proyecto eje cafetero en 2017, pues tampoco de la conversación con Brian Meneses se puede inferir a quien hacen alusión en la misma y que su estado de ánimo sea consecuencia del acoso alegado (f. 149 a 150 archivo 01), lo que conlleva nuevamente a la conclusión de que no había vínculo de causalidad frente a las conductas endilgadas como acoso.

Acorde con lo expuesto, para esta Corporación la demandante no cumplió con la carga probatoria que le incumbía, conforme lo dispuesto en el artículo 167 del C.G.P, pues no probó las conductas de acoso laboral que sirvieron de sustento fáctico en la demanda.

Finalmente, es menester de la Sala recabar en que si bien en esta ocasión del análisis de los diferentes medios de prueba no se llega a la total certeza sobre existencia de las conductas de acoso laboral esgrimidas por la actora y que estas dieron lugar a la renuncia que presentó, no puede perderse de vista que la sociedad encartada está llamada a desplegar todas las acciones encaminadas a impedir su ocurrencia en lo sucesivo.

En atención a lo expresado en las líneas precedentes, para la Corporación no queda otra salida distinta a confirmar la decisión de primer grado. **SIN COSTAS** en esta instancia.

VI.- DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **LA SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ,**



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 11 de abril del 2023, por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso de acoso laboral de la referencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO

Magistrado

LUIS CARLOS GONZALEZ VELASQUEZ

Magistrado

JOSÉ WILLIAM GONZALEZ ZULUAGA

Magistrado