República de Colombia
**Tribunal Superior de Bogotá**
**Sala Quinta de Decisión Laboral**

**PROCESO ACOSO LABORAL**
**DEMANDANTE:** CARLOS AUGUSTO LUNA VICTORIA
**DEMANDADO:** ANIXTAR COLOMBIA SAS
**RADICADO:** 11001 31 05 033 2019 00720 01

**MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN**

Bogotá, D.C., veinticinco (25) de marzo de dos mil veintidós (2022).

**SENTENCIA**

Procede la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto 806 de 4 de junio de 2020, emitido por el Gobierno Nacional en el marco del Estado de Emergencia, artículo 15 y concordantes y el Acuerdo PCSJA20-11567, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, artículo 10, a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 25 de enero de 2022 por el Juzgado Treinta y Tres (33) Laboral del Circuito de Bogotá.

**ANTECEDENTES**

El demandante pretende se declare que las conductas desplegadas por la demandada y/o sus empleados son actos constitutivos de acoso laboral; que con ocasión a esas conductas el contrato fue terminado por causas imputables al empleador; que pese a denunciar dichas conductas al comité correspondiente no se adoptó ninguna medida oportuna y efectiva; como consecuencia de lo anterior, solicitó se declare la ineficacia de la terminación del contrato; se ordene a la demandada reincorporarlo y pagarle salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el retiro hasta la fecha de la reincorporación; se ordene cancelar la indemnización prevista en el numeral 2 del artículo 10 de la ley 1010 de 2006; se imponga la sanción de multa y lo ultra y extra petita (f°. 45 n 313 -314 archivo 01)

Como sustento de sus pretensiones, relató que: el 14 de marzo de 2007 las partes celebraron un contrato escrito de trabajo por obra o labor determinada que posteriormente se modificó a término indefinido; el último salario devengado ascendió a la suma de $ 10.441.412., más comisiones constitutivas de salario; desempeñó sus funciones en diferentes cargos

siendo el último de ellos el de gerente de generación de demanda del cono sur y andinos- Demand Creation Manager Sca; durante el desarrollo de su contrato nunca fue objeto de llamado de atención; la demandada desde el 16 de marzo de 2015 incurrió de forma sistemática en actos de acoso laboral, tales como: cambios graves en detrimento del trabajador en las condiciones en el bonus plan 2015, 2016, 2017 y 2019, cambios graves en las condiciones del contrato laboral y beneficios del año 2018 y 2019; incumplimiento grave en las obligaciones legales en el pago de una bonificación adeudada desde el año 2018, actos de sabotaje en la ejecución de sus labores, actos de agresión verbal, cohesión para presentar la renuncia no voluntaria y desatención injustificada al trámite de queja de acoso laboral; finalmente, señaló que el 30 de abril de 2019 renunció de manera motivada e irrevocable debido a los actos de acoso laboral. (f°. 6-8 y 315-321 archivo 01)

**ANIXTER COLOMBIA S.A.S.** contestó la demanda con oposición a las pretensiones al sostener que ni la empresa ni sus empleados ejercieron conductas de acoso laboral contra el demandante. Las órdenes e instrucciones impartidas durante la vigencia de la relación laboral son la formulación de exigencias razonables o técnicas y, por ende, no constituye acoso laboral. Es importante resaltar que el Comité de Convivencia de Anixter Colombia S.A.S. realizó el procedimiento previsto en la ley dando el trámite correspondiente a la queja presentada por el demandante, concluyéndose que no hubo acoso laboral según consta en el acta del 02 de mayo de 2019 emitida por el Comité de Convivencia de la sociedad demandada.

Presentó como excepciones previas las que denominó indebida acumulación de pretensiones y caducidad; y como de mérito las de inexistencia de acoso laboral, pago y cobro de lo no debido, caducidad, multa contra el demandante por temeridad de la queja de acoso laboral, prescripción y la innominada (f°. 2 -16 archivo 05).

En audiencia celebrada el 5 de noviembre de 2021, el apoderado de la parte actora subsanó las pretensiones, y por ello, se tuvo por superada la excepción previa denominada indebida acumulación de pretensiones. En ese orden de ideas, se solicitó de manera principal la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato y de manera subsidiaria la indemnización por despido sin justa causa.

## DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Treinta y Tres (33) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 25 de enero de 2022, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas y declaró probadas la excepción de inexistencia de acoso laboral.

**RECURSO DE APELACIÓN**

Quedó acreditado que el empleador incurrió en conductas de acoso laboral alegadas en el escrito genitor, por lo que se debe acceder a las pretensiones impetradas.

**ALEGACIONES**

El apoderado de la parte demandante presentó escrito de alegaciones.

**CONSIDERACIONES**

**PROBLEMAS JURÍDICOS**

**Elementos de prueba relevantes:**

**Archivo 01**

- A folio 26-42, carta de renuncia irrevocable y motivada adiada el 30 de abril de 2019.
- A folio 44- 47, respuesta a la carta de renuncia.
- A folio 90 -232, correos electrónicos.
- A folio 234- documento denominado otro si al contrato sin firma.
- A folio 238-239, documentos relacionados suministro del vehículo al demandante.
- A folio 240-243, queja de acoso laboral y trámite.
- A folio 258-261, diligencia de no conciliación.
- A folio 262-267, comunicaciones relacionadas con la liquidación de prestaciones sociales.
-

**Archivo 05**

- A folio 26-30, diligencia de descargos.
- A folios 40-88, planes de comisión años 2018-2016 y liquidación de bonos.
- A folio 89, certificación.
- A folios 93-99, 113-124, correos electrónicos.
- A folio 112 – 113 y 126, acta reunión comité convivencia laboral.

Interrogatorios de parte.
Testimonio de Adrían Rezzonico, Bernardo Casas y Fernando Pineda

**Caso concreto**

Por medio de la Ley 1010 de 2006, el legislador colombiano adoptó medidas contra el acoso laboral y otros hostigamientos que pueden presentarse en el marco de las relaciones de trabajo, en el entendido que las diversas formas

de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y abusivo y, en general, todo ultraje contra la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en virtud de una relación laboral deben ser prevenidas, corregidas y sancionadas.

En esa dirección, según las voces del artículo 2 *ibídem*, se entenderá por acoso laboral toda conducta **persistente y demostrable**, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, y en ese contexto pueden presentarse las siguientes modalidades: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, desprotección laboral e inequidad laboral, traducidas todas ellas en actos que explícitamente llevan a presumir la existencia del acoso.

Así las cosas, al establecer la ley en mención las medidas preventivas y correctivas, la garantía para evitar actitudes retaliatorias y la presunción de tolerancia de las conductas de acoso laboral en el evento de no ejecutarse las medidas preventivas, se le permite al trabajador poner en conocimiento las conductas de acoso laboral ante las diferentes instancias señaladas en la ley sin que tenga el temor de perjudicarse o de que van a existir en su contra medidas contraproducentes.

Es así, que el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, establece como sanciones para el acoso laboral: *(…) 2. Como terminación del contrato de trabajo 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. .(…).*

Al paso que el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, dispone: *(…) 1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.(…).*

Lo anterior disposición, prevé de esa manera, una presunción legal en favor del presunto acosado, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los 6 meses siguientes a la queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador derruir la misma, con miras a demostrar que la finalización del contrato no tuvo su génesis en la denuncia que instaurara su trabajador.

Adicionalmente, debe señalarse que para que los efectos de la norma en comento tengan lugar, es menester, que la autoridad administrativa, en este

caso, el comité de convivencia hubiese verificado la ocurrencia de los hechos constitutivos del acoso.

Ahora descendiendo al caso de marras, no fue objeto de discusión entre las partes la existencia de un contrato de trabajo que inició el 14 de marzo de 2007 y finalizó el 30 de abril de 2019, luego de que el demandante presentara renuncia al cargo que desempeñaba, entonces lo que corresponde determinar es si durante la vigencia de ese contrato de trabajo, el hoy demandante, fue objeto de conductas consideradas como constitutivas de acoso laboral por parte de la demandada, que incidieron en la terminación del mismo.

Bajo ese escenario conviene traer a colación pronunciamiento[1] sobre el tema que ocupa la atención de la Sala en el que se rememoró la sentencia CSJ SL3075-2019, y se explicó lo siguiente:

> *(…)Así por ejemplo se define el acoso como «[…] toda situación o conducta que, por su reiteración en el tiempo, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad e intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del trabajador»[2] o el comportamiento «[…] pluriofensivo de derechos fundamentales y está conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados […] contra uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación»[3].*
>
> *Se trata entonces de comportamientos que atentan contra derechos fundamentales de la persona que está siendo objeto del hostigamiento, que hoy adquieren tal trascendencia que esta «[…] deja de ser una problemática pequeña o a menos escala, para trascender y ser tenida en cuenta dados los graves daños que conlleva al ser un atentado a los derechos fundamentales de las personas, quienes tienen el valor intrínseco mucho más amplio que simplemente el de conformar la fuerza productiva de una empresa»[4]. Tan es así, que en la Conferencia Internacional del Trabajo 108ª se adoptó un nuevo convenio y recomendación sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo «Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del*

---

[1] Sl 3826-2020
[2] Correa Carrasco, M. (2006). Acoso moral en el trabajo. El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo Thomson-Aranzi, Navarra, p. 42.
[3] Caamaño Rojo, E. (2011). La noción de acoso moral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. Revista Derecho Universidad Católica de Valparaiso, n.º 37, Valparaisop. 218.
[4] Camacho-Ramírez, A. (2018). Acoso laboral o *mobbing*. Universidad del Rosario, Bogotá, pp. 36-37.

*trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos» (Convenio 190).*

*Ahora bien, hace unos años el país optó por la creación de un instrumento dirigido a la prevención, corrección y sanción de las conductas calificadas dentro del concepto de acoso laboral por medio de la expedición de la Ley 1010 de 2006, de manera que, en términos de la Corte Constitucional, estas herramientas se conviertan en medidas de protección de «[…] todo ultraje contra la dignidad humana» en las relaciones laborales (CC C-898 de 2006).*

*[…]*

*Así pues, para determinar si, en efecto, se está en presencia de un caso de acoso laboral, es necesario determinar la configuración efectiva de la conducta, conforme lo establecido por el artículo 2º antes señalado, de manera que debe,*

- *acreditarse una conducta, por acción o por omisión;*
- *con carácter persistente y demostrable;*
- *presentarse en el contexto de una relación laboral; y*
- *existir la intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del afectado.*

*Además, habrá de tenerse presente que, de conformidad con lo establecido por el artículo 11 de la Ley 1010, los efectos jurídicos previstos tienen lugar en la medida en que la autoridad competente -en este caso el comité de convivencia de la entonces demandada, o el Ministerio del Trabajo- hubiesen establecido la ocurrencia de los hechos constitutivos del acoso. Sobre el particular, en sentencia CSJ SL17063-2017, se dispuso que,*

*[…] esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 200 (sic), y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibídem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral.*

*Así pues, se tienen dos aspectos puntuales que son relevantes en la discusión: a) la configuración del acoso laboral y b) el efecto de este respecto de la terminación del vínculo laboral, máxime cuando es actividad de los juzgadores realizar un razonable estudio de las normas aplicables y las pruebas existentes en el caso particular, de acuerdo con la sana crítica que debe orientar su autonomía de decisión de acuerdo con el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CSJ SL3776-2013). (…)*

Así las cosas, y con el fin de resolver la controversia planteada, la Sala procede a estudiar las conductas endilgadas por la parte actora en su carta de renuncia y que a su juicio fueron constitutivas de acoso laboral encontrando lo siguiente:

**ENTORPECIMIENTO LABORAL**

Esta modalidad está definida en el numeral 4 del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 como: "*toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.*"

El demandante en su carta de renuncia hace referencia a "ACTOS DE SABOTAJE EN LA EJECUCIÓN DE MIS LABORES", por parte de Adrián Rezzonico y Bernardo Barón, consistentes en que existieron demoras injustificadas en la aprobación de las ofertas de los clientes, al igual que demoras a la hora de aprobar los inventarios de compras, lo que afectó su imagen frente al usuario.

También reprocha de su empleador que no respetó sus vacaciones debido a que fue obligado a desarrollar labores dentro del proyecto Zonamerica.

Para dilucidar lo anterior se observa que:

A folios 92 a 212 del archivo 01, reposan sendos correos electrónicos, de los cuales la Sala resalta la cadena de mensajes que reposan a folios 92 a 99, que fueron enviados entre el 13 y 19 de noviembre de 2015, en los que se observa que el señor Rezzonico, previa verificación, informó y explicó al demandante las razones por las cuales la propuesta del cliente Argos no sería atendida en su totalidad.

Igualmente, a folio 120, obra correo electrónico adiado el 17 de diciembre de 2018, en el que el actor comunica a Pilar Gómez, Catalina Herrera y Dener Souza: i) el incumplimiento, por parte de la compañía, en el pago de algunas facturas al cliente Ingevalle SAS, y ii) que dicho cliente lo hizo responsable de dichas anomalías; sin embargo, al revisar ese documento la Sala no encuentra cómo esa situación pueda ser atribuible a los señores Adrián Rezzonico y Bernardo Barón a quienes se les endilga los actos de acoso.

Ahora frente a los correos en los que se hace mención de los clientes Spia, Zonamerica y Teleperformance, de su contenido no es posible establecer la demora "deliberada" al aprobar las ofertas, que el actor endilga a los señores Rezzonico y Barón, sumado a que en muchos de ellos, ni siquiera aparecen registradas sus direcciones electrónicas (f.°100 a 120)

Los restantes correos se encuentran en idioma extranjero, sin que se haya aportado la correspondiente traducción oficial.

En conclusión, con la prueba documental allegada la parte actora no logra acreditar la conducta de entorpecimiento laboral señalada en la demanda.

De otro lado, se recibió el *interrogatorio de parte al representante legal* de la demandada quien sobre el particular refirió que los procesos internos tienen tiempos claros que se deben respetar y cumplir a cabalidad, antes de hacer algún compromiso con los clientes; explicó que el proyecto Zonamerica se ejecutó en la ciudad de Cali, era un proyecto muy grade por lo que se debía manejar una negociación especial y por esa razón se necesitaba de unos seguimientos y compromisos bastante rigurosos, además, dicho proyecto no dependía solo de la demandada, sino de los respectivos canales y contratistas; agregó que en las aprobaciones de las órdenes de compra intervenían tanto el señor Bernardo como la señora Pilar Gómez; dijo que el actor tenía a su cargo el cliente Argos y WEWORK que era una cuenta global, finalmente, precisó que las condiciones de cada negocio se revisan y se aprueban de manera individual.

Igualmente, se escuchó al *demandante en interrogatorio* quien, en síntesis, indicó que desempeñó el cargo de Creation Manager cono Sur y Andinos, que estaba encargado del contacto directo con usuarios finales para el desarrollo de proyectos; que sus superiores fueron Adrían Rezzonico y Bernardo Barón; que para perfeccionar un negocio se debe cumplir con un mínimo de requisitos fijados por la empresa, que se podían flexibilizar dependiendo del cliente, ejemplo de ello, fue el caso de Teleperformance; explicó que ese cliente se perdió debido a que, a partir de la llegada de Adrián Rezzonico como dueño de la operación a nivel general, las demoras en las aprobaciones de las ofertas se hicieron recurrentes, por eso el cliente no esperó y buscó otra alternativa para hacer la compra; agregó que Adrían pedía la misma información de distintas formas, le solicitaba que hiciera diferentes análisis, no suministraba una respuesta ágil a sus requerimientos, no respondía sus mensajes, además, cambiaba constantemente los requisitos de las negociaciones.

Se escuchó el *testimonio de Adrián Rezzonico* quien explicó que indirectamente fue el superior jerárquico del actor, porque dependiendo el negocio autorizaba o aprobaba los negocios de Carlos; dijo que en la compañía existen niveles de autorización dependiendo del monto, del volumen de la operación y del riesgo financiero; agregó que para el negocio de Teleperformance se requerían diademas para el call center, pero ese proyecto nunca les fue adjudicado porque el cliente no presentó orden de compra, además, los motivos esgrimidos por el actor no fueron suficientes para comprar el material en avanzada, dado que era un negocio riesgoso, porque el cliente no había tomado una posición fija en cuanto a la compra, luego, no era viable adquirir un inventario para esperar a ver si el cliente

decidía hacer la compra, sumado a que no contaban con los mejores precios para ese momento, era un tema de precio y disponibilidad, y por eso ese usuario compró en otro lado, pero lo anterior no quiere decir que el demandante haya tenido una mala gestión; adicionalmente, con ese cliente tuvieron un proyecto muy problemático que en la actualidad tiene demoras en su ejecución; agregó que a pesar de esa situación, todavía tiene negocios con esa cuenta; explicó que el proyecto de Telepoerformance al que se refiere Carlos en la demanda no lo recuerda bien, el que tiene presente es el relacionado con las diademas del call center, que al final no se concretó, respecto del cliente Zonamerica explicó que en ese proyecto hubo varias cotizaciones y recotizaciones presentadas por las distintas áreas del proyecto, el valor del mismo era superior al millón de dólares y por ello había mucho riesgo, entonces para su desarrollo debieron participar varias áreas; en lo que tiene que ver con el cliente Serena del Mar indicó que solo estuvo en la primera parte de esa gestión, en la que se inició con la parte presupuestal y las primeras cotizaciones, luego estuvo a cargo de Pilar Gómez; en cuanto al proyecto Cumi dijo que estuvo involucrado solo al momento del cierre; finalmente, precisó que en relación con la autorización de las cotizaciones no se tiene estipulado un plazo determinado porque eso depende de que tan rápido se resuelven los puntos objetados, se revisen los límites y características del crédito, las garantías ofrecidas y las responsabilidades de cada participante; que a veces ese proceso puede durar una semana, que es lo habitual cuando se gestiona un proyecto de alta envergadura.

También se cuenta con el *testimonio de Bernardo Barón* quien indicó ser el jefe del demandante desde el año 2018, explicó que el actor tenía a su cargo el cliente Teleperformance donde desarrollaba diferentes proyectos, dando asesoría y dando acompañamiento al cliente; agregó que la compañía hace inversiones dependiendo de la evaluación del riesgo que se tenga, en el caso de ese cliente existieron proyectos donde el riesgo era muy alto porque el inventario no era de fácil rotación; en el caso de Serena del Mar indicó que con ese cliente se hicieron múltiples modificaciones, y cuando el actor hizo la solicitud de inventario, este resultó con exceso, lo que perjudicó a la empresa, pues nunca se utilizó, pero ese riesgo nunca se traslada al empleado y solo lo asume la compañía; señaló que para dar el visto bueno para la ejecución de un proyecto se deben tener en cuenta múltiples factores, dentro de ellos, que exista un compromiso real del cliente, evaluaciones financieras, viabilidad en la ejecución y cronograma del proyecto, además las ofertas de cierto monto deben escalar a diferentes instancias, y eso puede dar lugar a ciertas demoras en la aprobación de las mismas, además, Carlos en muchas oportunidades no seguía los lineamientos y hacía su proceso de forma informal; en cuanto a la Clínica Cumi dijo que ese proyecto tuvo muchas demoras en el giro de los recursos debido a la informalidad con la que se ejecutó.

Finalmente, se escuchó el *testimonio de Fernando Pineda* quien, en síntesis, dijo que el señor Adrián Rezzonico fue el superior jerárquico del demandante, que en algunos casos las autorizaciones para las ventas deben estar avaladas por el vicepresidente de ventas y el jefe del departamento comercial, que no le consta como fue la relación de Carlos con Adrían, pero con Bernardo el trato siempre fue cordial; explicó que con el proyecto Serena del mar existieron ciertos problemas en la ejecución del mismo, porque la empresa no tenía conocimiento de los acuerdos a los que había llegado el actor con ese cliente, se evidenciaron 17 modificaciones al proyecto, sin que se formalizarán a través de otro síes; agregó que el proyecto Zonamaerica no tuvo mayor inconveniente, y que el proyecto Cumi también se desarrolló bien, solamente hubo un tema relacionado con la falta de suscripción de un contrato mercantil de un diseñador, pero al final se resolvió; afirmó que la compañía tiene lineamientos que se deben seguir para desarrollar los proyectos; y que una aprobación puede tardar una o dos semanas, pero todo depende de la complejidad del negocio.

Sobre esta conducta, se debe manifestar que las acciones descritas por el demandante no gozan de respaldo probatorio suficiente que lleven al convencimiento de esta Sala sobre la real afectación en el desarrollo de las obligaciones a su cargo, en especial, la supuesta demora en las aprobaciones de las ofertas, con las que se pudiera concluir que efectivamente sus superiores jerárquicos tenían la intención de obstaculizar el cumplimiento de sus labores, hacerlas más gravosas o retardar el cumplimiento de las mimas.

Ello es así, en razón a que quedó acreditado; i) que las ofertas que presentaba el actor debían surtir un procedimiento al interior de la encartada, donde se revisaban aspectos relacionados con los límites del crédito, las garantías ofrecidas, las responsabilidades de cada participante, y en caso de que el monto de la operación fuera importante, dicha autorización debía escalarse a los superiores de la encartada con el objetivo de verificar el riesgo financiero del mismo, por lo que resultaba lógico que ciertas ofertas tardaran más que otras en ser aceptadas, ii) de lo expuesto por los deponentes es posible colegir que los proyectos a los que se hizo mención en la carta de renuncia luego de superar ciertos inconvenientes, se concretaron y iii) no demostrado ni con la prueba documental ni con la testimonial, campaña alguna de desprestigio, así como tampoco que la imagen o buen nombre del actor hubiese quedado afectada frente a sus clientes, pues tal y como se refiriera los negocios a su cargo finalmente fueron materializados.

Ahora bien, otra conducta que se reprocha al empleador es la relacionada con que el demandante se vio compelido a suspender sus vacaciones para ocuparse del proyecto de Zonamerica.

Sobre este aspecto, es de anotar que la única prueba recaudada es la declaración del señor Adrián Rezzonico quien indicó que fue el demandante quien decidió tomar sus vacaciones en el momento en que se estaban realizado las cotizaciones de este proyecto, porque creyó que no se presentaría tanto movimiento para esa época, pero que en todo caso, fue potestativo de Carlos, acudir o no a la reunión donde se revisarían los términos y condiciones de las cotizaciones presentadas por ese cliente, por manera que esta situación tampoco logró ser acreditada por el promotor de la acción, por no encontrar medio probatorio que acredite su dicho.

Dilucidado lo anterior, procede la Sala a revisar las conductas alegadas por el actor como:

**MALTRATO LABORAL**

La mencionada norma define esta modalidad así*: "todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral."*

En la carta de dimisión se hizo referencia a las conductas previstas en los literales c) y f) del artículo 7 de la ley 1010 de 2006 que establecen *"c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo"* y *"f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo".*

Al respecto es necesario señalar que el numeral 2º del literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 prevé que es justa causa para que el trabajador de por terminado el contrato de trabajo "*Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste"*.

De la lectura de esta norma, es posible concluir que, si el trabajador es objeto de malos tratos por parte de representantes o dependientes del empleador, es aquél a quien corresponde demostrar no sólo dicha circunstancia, sino que además éste – el empleador- la toleraba o la consentía.

Bajo esa óptica, tenemos que el actor hace consistir dichas conductas, en que durante la reunión de revisión del mes de marzo de 2016, recibió mensajes degradantes sobre su desempeño, los cuales afectaron su buen

nombre al demeritar la labor que había desempeñado por más de 10 años; ello por cuanto el señor Adrían Rezzonico – Vicepresidente regional así lo expuso en la mencionada reunión y lo plasmó en un correo electrónico donde describió el trabajo realizado como "paupérrimo".

Bajo ese escenario, encontramos a folio 90 del archivo 01, correo electrónico enviado por el señor Adrián Rezzonico, el 30 de enero de 2017, a los señores Bernardo Barón y Calos Luna en el que se plasmó lo siguiente:

*(…)"Bernardo, Carlos,*
*Los resultados del booking y billing de Colombia en Enero fueron buenos. Se ve un avance del equipo y debemos seguir trabajando en la diferenciación para aumentar el GP%. Revisanos (sic) por segmentos de negocio, solo ay (sic) un par de areas en donde estamos flojos. Algo en Service Providers y muy bajos en demand Creation.*

*El booking de esta última área en el mes de Enero fue paupérrimo, (soll3K) ya ha pagado mas de un ano (sic) desde el inicio de la iniciativa y deberíamos mostrar resultados inmediatos. El ritmo mensula (sic) debería estar por enciam (sic) de los 200K. Al segundo mes del mes, para no seguir acumulando GAP como cubriremos los 200K de este mes y los 200K ya generados?*

*Envíenme un detalle semana a semana y, esperemos, mostemos resultados semanales de aquí en mas (…)*

De igual forma, se recepcionó el *testimonio de Adrían Rezzonico* – director comercial para la región norte y sur de Latinoamérica, quien sobre el particular refirió que el demandante durante bastante tiempo no estuvo en el nivel de productividad que la empresa esperaba, que ese fue un tema que se revisó con Carlos y con el gerente; que no se trataba de un tema personal, sino un tema laboral relacionado con la medición y los objetivos que cada empleado tiene que cumplir, tanto numéricos como estratégicos; informó que se hacían charlas y se revisaban los negocios, en algunos casos se advirtió que el actor no seguía el proceso, le faltaba desarrollar más clientes, más proyectos, los niveles de facturación estaban por debajo, por lo que los objetivos eran poco productivos, muy pobres, y, por ello, se debía trabajar para seguir creciendo; agregó que recuerda un email en el cual le dijo al gerente que "los resultados son muy pobres" y cree haberse expresado como "paupérrimos", adjetivo que significa pobre, palabra que utilizó para solicitar que "por favor siéntense, trabajen en conjunto y vean cómo podemos mejorar esto, cómo podemos mejorar los números"; explicó que no era necesario abrir un proceso disciplinario en contra del actor por este asunto, porque el nivel de productividad no tiene que ver con la disciplina; que todos los meses revisaba con el gerente que cosas estaban bien y que otras debían seguir trabajándose, pero siempre se refirió a resultados de tipo profesional, por eso no considera que dicha expresión sea denigrante, ni sea un descalificativo hacia la persona del actor.

Sobre este punto, el señor *Bernardo Barón Casas* indicó que el término "paupérrimo" significa pobre, que ese correo no estaba dirigido a Carlos, sino a la ejecución del plan de negocios del cual él era responsable, esa palabra hacía referencia a los resultados obtenidos en ese momento, pero no fue nada personal en contra del demandante, ni de él mismo.

En este punto, corresponde indicar que la situación precedente de manera alguna puede considerarse como "*maltrato laboral"* o *"actos de agresión verbal"*, lo anterior, en razón a que sí se revisa el correo electrónico de marras, en conjunto con la declaración del señor Adrían Rezzonico y Bernardo Barón, se advierte, en *primer lugar*, que el mismo va dirigido tanto al demandante como a su jefe inmediato, esto es, al equipo de trabajo del cual hacía parte el actor, *en segundo lugar*, se aprecia que el término del que se duele el actor " *paupérrimo*" según el contexto en el que fue utilizado dentro del correo referido, se hizo respecto de los resultados obtenidos en la producción ya que para el mes de enero habían sido bajos, o poco satisfactorios, en *tercer lugar,* tal y como lo refirió el A-Quo dicha acepción según el diccionario de la Real Academia -Rae- significa "pobre", expresión que de manera alguna puede considerarse como descalificante, humillante, o ultrajante, pues se insiste que fue un reproche respecto del resultado de la actividad laboral y no referida a la persona considerada en sí misma.

Ahora bien, en gracia de discusión, cabe precisar que el expediente no da cuenta de que la conducta analizada fuera *"persistente y demostrable",* en tanto solo reposa el correo electrónico adiado el 30 de enero de 2017, del cual se itera, no se deprenden las conductas descritas en los literal c) y f) del artículo 7 de la ley 1010 de 2006, porque a juicio de esta Sala lo que queda claro, es que el reparo que en su momento se realizó al trabajo del demandante por parte del señor Adrián, no tuvo la intención de generar desmotivación, o inducir a la renuncia del mismo.

En otro giro, sostiene el recurrente que también constituye maltrato laboral el hecho de que la encartada no haya pagado de forma oportuna la bonificación del proyecto Tayco, haya desconocido el bonus plan, al igual que lo pactado en el negocio de Facebook y haya intentado retirar el vehículo que tenía asignado desde varios años, por considerar que estas conductas afectaban la autoestima del actor generando de esa manera maltrato psicológico, con el objetivo de aburrirlo y provocar su renuncia.

Ante tal panorama, comienza la Sala por señalar que las conductas descritas encuadran dentro de la modalidad de **PERSECUSION LABORAL,** entendida como *"toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral*"

Así las cosas, comienza la Sala por analizar lo relacionado con el pago tardío del bono Tayco, encontrando desde ya que el argumento relacionado con que dicho pago era constitutivo de salario escapa de la órbita del proceso especial de acoso laboral, por lo que ninguna consideración se realizará al respecto.

Ahora bien, sobre el particular tenemos que el *representante legal* de la demandada señaló que era cierto que la empresa se había comprometido a pagar el premio o bonificación referido teniendo en cuenta unas condiciones que fueron debidamente informadas a los empleados, al paso que *Bernardo Barón* indicó que ese pago se realizó en junio o julio de 2019, porque fue un premio que se otorgó a Carlos y a los demás participantes de ese concurso; explicó que el fabricante tenía en primer lugar que transferir esos dineros a la empresa para que luego, la demandada revisara que no se estuviera incurriendo en faltas de ética o se estuviera quebrantando algún procedimiento interno, mientras que el señor *Fernando Pineda* explicó que fue el promotor de esa iniciativa que consistía en incentivar las ventas de esa marca, de manera que si se vendían ciertas cantidades se iba a pagar una bonificación que venía de parte de esa empresa, porque Anixtar Colombia no tenía injerencia en ese pago, y por esa razón tuvo muchas trabas a nivel legal, porque ese era un pago que no constituía salario; agregó que fue la persona encargada de liquidar los premios y por eso sabe que el demandante fue beneficiario de ese pago; precisó que ese pago se hizo tardíamente porque el fabricante pagó a Anixter de Estados Unidos y luego de hacer todo el proceso legal, el premio finalmente se le entregó a los ganadores, por eso se demoró como 6 meses.

En ese orden de ideas, fácil resulta concluir que la demora en el pago del mismo no tuvo como propósito el de inducir la renuncia del ex empleado, o mancillar su autoestima, pues según relató el señor Fernando Pineda, promotor de la iniciativa, la tardanza tuvo su origen en un trámite administrativo debido a que se trataba de un reconocimiento que no provenía del empleador, sino de un tercero, sumado a que según se refirió, esa erogación no solo se canceló de manera tardía al demandante sino a todos aquellos que participaron en la venta.

Adicionalmente, encuentra la Sala que en este proceso no se ventiló que la encartada durante la vigencia de la relación laboral retuviera o demorara el pago de salarios, bonos plan o cualquier otra suma al demandante.

Frente al argumento relacionado con que la demandada pretendió remover el vehículo que conducía el demandante, a través de la suscripción de otro sí, es de anotar que en el proceso quedó probado que tal documento jamás se suscribió, adicionalmente, no puede pasarse por alto que fue el propio actor quien confesó en su interrogatorio de parte que tuvo asignado un carro hasta el día en que finalizó la relación laboral.

En este punto, revisado el material probatorio, establece la Sala que la encartada de manera alguna pretendió suprimir o eliminar dicha prerrogativa, pues lo que se observa es que el empleador trató de sustituir el mismo por una suma de dinero, propuesta que finalmente fue rechazada por el trabajador hoy demandante, de modo que no es posible sostener que las condiciones laborales del actor sufrieron algún tipo de modificación.

En otro giro, plantea el recurrente que otra conducta de acoso laboral se refiere a los cambios que se presentaron en los denominados "bonus plan" de los años 2015-2016.

Al revisar el escrito de dimisión se observa que el actor indicó que el mismo fue liquidado sin consideración a la meta de venta pactada para esas calendas.

Pues bien, sobre este punto cabe precisar que la Sala no puede determinar si en efecto dicha situación ocurrió, nótese que el demandante no refirió cual fue el valor que dejó de cancelarse, ni cuales fueron los cambios que su empleador de manera unilateral realizó sobre los mismos, así como tampoco acreditó haber cumplido con el objetivo trazado, igualmente, de la prueba documental que corre a folios 44-45, 48-50, 71 y 87 del archivo 05 no es posible arribar a dicha conclusión, máxime cuando algunos de dichos documentos se encuentran en idioma extranjero.

De otro lado, se observa que la encartada por lo menos para el año 2016, sometió a consideración del actor el plan de bono, tal y como se constata a folio 48 a 50 archivo 05.

Adicionalmente, se considera que esta conducta tampoco reviste el *carácter persistente y demostrable,* si se tiene en cuenta que la relación laboral finalizó en el año 2019 y no se hace ningún reparo a los bonus planes de los años 2017 y 2018.

Este tema, lleva a la Sala a abordar el reparo que se hace respecto del negocio de Facebook, advirtiendo desde ya que este aspecto tampoco tiene vocación de prosperar, por lo siguiente:

El *demandante en su interrogatorio* de parte señaló que en ese proyecto había involucrado otro outside sell, que se había pactado que ambos recibirían el 100% por la gestión realizada, sin embargo, cuando al año siguiente se calculó su bono, evidenció que solamente se le reconoció el 50%, decisión que fue adoptada por el señor Adrián Rezzonico.

Sobre ese particular, *Adrián Rezzonico* explicó que ese negocio se realizó con otro outside sell, por lo que se trataba de un share credit y en ese caso el coeficiente a recibir era distinto, decisión que no puede considerarse como arbitraria; explicó que cuando un negocio es compartido entre 2 vendedores

el bono señala que el crédito es compartido, esto es, que el 100% del negocio se reconoce entre los dos vendedores y por esa razón al demandante se le pagó el 50% del mismo, aunado a que indicó que ese negocio no se trató de una "*creación de demanda*", sino de una cuenta corporativa.

En esa dirección, de lo expuesto en precedencia es posible colegir que como en dicho proyecto participaron dos vendedores, porque así lo confesó el demandante, no había lugar a que el demandante recibiera el 100% de ese pago, luego entonces, no es posible evidenciar ninguna conducta de acoso laboral al respecto, máxime cuando la parte actora no logró probar lo contrario, a través de alguna prueba testimonial o documental con la que pudiera ilustrar a la Sala los términos en que quedó pactado dicho reconocimiento.

Además de lo anterior, se observa que tal situación acaeció en el año 2016, sin que se tenga noticia que esa inconformidad hubiese sido puesta en consideración del empleador antes del año 2019, cuando el actor presenta renuncia al cargo que venía desempeñando.

En esa medida, la Sala no encuentra que la pasiva haya desconocido el plan de bonus, ni el negocio de la cuenta de Facebook, ni que haya realizado conductas tendientes a desmejorar sus condiciones labores y con ello inducir la renuncia de su empleado.

Finalmente, observa la Sala que, una vez el actor presenta la queja ante el comité de convivencia, el día 24 de abril de 2019, la pasiva agendó reunión para el lunes 29 de ese mes, misma que tuvo que ser reprogramada para el 2 de mayo de ese año, por temas administrativos relacionados con cierres de mes, sin embargo, el actor presentó renuncia a su cargo el 30 de abril de 2019, esto es, antes que se llevara a cabo la mencionada diligencia, lo que evidencia que la encartada actuó dentro de un tiempo razonable. (f.° 240-249 archivo 01 y 112-113 y 126 archivo 05).

Entonces, con todo lo dicho, queda claro que en el proceso no se encuentra acreditado que la demandada, haya incurrido en alguna de las modalidades que configuran acoso laboral a las luces del artículo 2 de la ley 1010 de 2006, respecto de quien fuese su trabajador, por lo que se impone la confirmación de la sentencia.

A idéntica conclusión se llega frente a la pretensión subsidiaria, en tanto la parte demandante en este asunto, tenía la carga de demostrar que la demandada Anixtar Colombia SAS, lo indujo a renunciar, configurándose de esa manera un despido indirecto, no obstante, como quedó acreditado las situaciones alegadas en la carta de renuncia no se lograron probar, por manera que no hay lugar a que estructuré un despido indirecto y con ello tampoco pude abrirse paso a la indemnización pretendida.

Dadas las anteriores consideraciones, la Sala confirmará la sentencia de primar instancia.

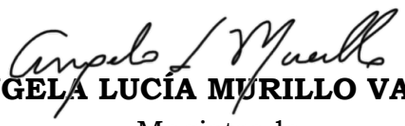
COSTAS no se impondrán en esta instancia por considerar que no se causaron.

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 25 de enero de 2022 por el Juzgado Treinta y Tres (33) Laboral del Circuito de Bogotá por las razones expuestas.

**SEGUNDO: COSTAS.** Sin costas en esta instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**



**ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN**
Magistrada

**(en uso de permiso)**
**LUCERO SANTAMARÍA GRIMALDO**
Magistrada

**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**
Magistrado