



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá

Sala Laboral

**PROCESO ACOSO LABORAL**

**DEMANDANTE:** LUIS ALBERTO CHACON URBINA

**DEMANDADO:** PRIMESTONE S.A.S.

**RADICADO:** 11001 31 05 034 2021 00157 01

**MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN**

Bogotá, D.C., diecinueve (19) de julio de dos mil veintidós (2022).

**SENTENCIA**

Procede la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia proferida el 16 de mayo de 2022 por el Juzgado Treinta y Cuatro (34) Laboral del Circuito de Bogotá.

**ANTECEDENTES**

El demandante pretende se declare que el despido unilateral e injusto del que fue objeto, resulta ineficaz al no cumplirse con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, para que, como consecuencia de lo anterior, se ordene el reintegro inmediato al cargo que venía ocupando en la empresa demandada.

Subsidiariamente, solicitó se condene a la encartada a pagar una sanción de multa equivalente a 10 salarios mínimos legales vigentes, lo ultra y extra petita y las costas del proceso. (fº. 8 archivo 01 y archivo 04)

Como sustento de sus pretensiones, relató que fue contratado por la empresa PRIMESTONE S.A.S. como Líder de Proyecto, mediante un contrato de trabajo a término fijo con fecha de inicio el 18 de junio de 2019; que a partir del día 18 de octubre de 2019, se cambió la modalidad de vinculación a la de un contrato de trabajo a término indefinido, asignándosele el cargo

de Director de Proyectos y Tecnología; que como salario devengó la suma de \$8.000.000, mismo que en el mes de febrero de 2020 fue incrementado a la suma de \$11.000.000; agregó, que en el mes de octubre de 2020, se presentó un cambio de personal al interior de la empresa y a partir de esa calenda se presentó por parte de los señores Carlos Ibáñez, CEO de la empresa, y la señora Pilar Rodríguez, Directora de Capital Humano, diferentes y reiterados actos de acoso laboral, consistentes en una presión psicológica que se intensificó en los meses de febrero y marzo de 2021, estas personas adoptaron de manera sistemática, recurrente e injusta, una actitud de aislamiento, de falta de apoyo y colaboración para poder ejercer las funciones, perturbando el ejercicio de sus labores, empeorando con ello el ambiente laboral; indicó, que el 19 de enero de 2021, el señor Carlos Ibáñez anunció a todos los trabajadores la venta de PrimeStone S.A.S a la empresa canadiense de nombre Trilliant; añadió que todas sus funciones se incrementaron de manera considerable, ocasionando desgaste físico, psicológico y moral, además, la demandada tampoco cumplió con el compromiso del pago de la bonificación anual por cumplimiento de metas; agregó que el 4 de marzo de 2021 radicó ante el comité de convivencia de la encartada, solicitud de investigación por acoso laboral, sin embargo, mediante escrito calendado el 15 de marzo de 2021, la empresa dispuso cerrar el caso, señalando que tomaría las acciones necesarias para mejorar el ambiente laboral; relató que ese mismo día la demandada le presentó un acuerdo de transacción para terminar su contrato de trabajo, mismo que fue rechazado por considerar que los valores ofrecidos no se acompañaban con los derechos causados, además, por encontrarse amparado por la Ley 1010 de 2006; señaló que ante su negativa, la pasiva resolvió el 15 de marzo de 2021 terminar su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa; indicó que el 18 de marzo de 2021, puso en conocimiento de la pasiva que su despido resultaba ineficaz por desconocer lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, petición que fue despachada desfavorablemente el día 19 de marzo (fº. 1-7 archivo 01 y archivo 04)

**PRIMESTONE S.A.S.** contestó la demanda con oposición a las pretensiones, con sustento en que la relación laboral del demandante finalizó el 15 de marzo de 2021 en ejercicio pleno de la facultad que le asiste al empleador prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, consistente en finalizar un vínculo laboral de forma unilateral y sin justa causa, pagando la correspondiente indemnización; precisó que al momento de tomar tal decisión, el caso del señor Chacón ante el Comité de Convivencia Laboral ya se encontraba cerrado, tal como se confesó en la demanda.

Presentó como excepciones de fondo las que denominó como inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin

causa, falta de título y causa en el demandante, buena fe del demandado, mala fe del demandante, pago, compensación y la genérica (fº. 1-27 archivo 09).

### **DECISIÓN DEL JUZGADO**

El Juzgado Treinta y Cuatro (34) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 16 de mayo de 2022, declaró ineficaz la terminación unilateral del contrato laboral suscrito entre las partes, y, en consecuencia, ordenó a la accionada reintegrar al actor a un cargo de iguales o mejores condiciones al que ocupaba al momento de su desvinculación; condenó a la demandada a reconocer y pagar el bono de productividad y todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro laboral; condenó a la pasiva a realizar una capacitación suficiente a los miembros del comité de convivencia laboral, con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales al que está afiliada, haciendo énfasis en el procedimiento establecido por la Corte Suprema de Justicia, para estos casos y la aplicación de políticas de prevención del riesgo psicosocial por acoso laboral y violencia en el trabajo, así como también verificación de la capacitación suficiente y permanente a todo el personal que administre el talento humano en nuevas formas de liderazgo que dignifiquen las condiciones laborales de los trabajadores que tienen vinculados; declaró no probadas las excepciones propuesta por la pasiva y la condenó en costas.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado de la demandada presentó recurso de alzada con sustento en que i) el material probatorio no acredita las conductas de acoso laboral referidas en la demanda, situación que igualmente fue advertida por la juez de primera instancia; ii) el a-quo se equivocó al enfocar la decisión en la existencia o no de un despido injusto o arbitrario, en tanto este asunto no fue objeto de fijación del litigio, aunado a que se desconoció la facultad en cabeza del empleador prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, iii) no procede el reconocimiento del bono de productividad y iv) la empresa nunca actuó de forma arbitraria, porque en gracia de discusión, existían serias razones para dar por terminado con justa causa el contrato del actor.

### **ALEGACIONES**

Los apoderados de las partes presentaron escritos de alegaciones finales.

## CONSIDERACIONES

### PROBLEMAS JURÍDICOS

Establecer si procede la ineficacia del despido, por no respetarse lo dispuesto en el numeral 1 de artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 y si configuraron las conductas de acoso laboral descritas en el escrito demandatorio.

En caso afirmativo, la Sala revisará la procedencia del reintegro y del reconocimiento del bono de productividad ordenado por el A-Quo.

#### **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 *ibidem*, 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 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 resaltado de la Sala

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 competente, 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 del contrato de trabajo, por lo que corresponde determinar si durante la vigencia de ese vínculo, el hoy demandante, fue objeto de conductas consideradas como constitutivas de acoso laboral por parte de la demandada.

Bajo ese escenario conviene traer a colación pronunciamiento<sup>1</sup> 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»<sup>2</sup> 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»<sup>3</sup>.*

---

<sup>1</sup> SI 3826-2020

<sup>2</sup> Correa Carrasco, M. (2006). Acoso moral en el trabajo. El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo Thomson-Aranzi, Navarra, p. 42.

<sup>3</sup> 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.

*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»<sup>4</sup>. Tan es así, que en la Conferencia Internacional del Trabajo 108<sup>a</sup> 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 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*

---

<sup>4</sup> Camacho-Ramírez, A. (2018). Acoso laboral o *mobbing*. Universidad del Rosario, Bogotá, pp. 36-37.

*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). (...)*

Descendiendo al caso de autos, al revisar el escrito de la demanda, se observa que la parte actora pretendió que se declare ineficaz el despido unilateral y sin justa causa del que fue objeto el señor Luis Alberto Chacón Urbina, al no darse cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, para que, como consecuencia de ello, se ordene de manera principal su reintegro.

Así las cosas, tenemos que la juez de instancia ordenó el reintegro del demandante, al considerar que la encartada lesionó su derecho fundamental al trabajo, por cuanto el comité de convivencia laboral tomó una decisión *a priori*, dado que no realizó un estudio de campo, un aislamiento del área, una debida intervención organizacional, así como tampoco adelantó reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes implicadas; previa conclusión de que no se habían acreditados las conductas de acoso laboral.

En esa dirección, con miras a determinar si el actor se encontraba cobijado con la presunción prevista en el numeral 1° del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, conviene traer nuevamente a colación dicha disposición, para

rememorar que la protección consagrada en la misma solo tiene cabida, siempre y cuando, el comité de convivencia hubiese verificado la ocurrencia de los hechos constitutivos del acoso, premisa que en este caso no ocurrió, si se tiene en cuenta que mediante comunicación adiada el 15 de marzo de 2021, dicha autoridad administrativa notificó al demandante lo siguiente “ *Respetado Luis, A través de la presente, nos permitimos informarle que, una vez revisada la queja de presunto acoso laboral presentada por usted, y adelantadas las gestiones para las cuales el Comité se encuentra facultado, consideramos que el ambiente laboral para usted se ha visto afectado negativamente por la acumulación de situaciones que reporta y de las cuales envió evidencia por correo electrónico, sin embargo, no se ha verificado una conducta persistente o sistemática que indique que se presenta una situación de acoso laboral tal como lo registra la ley 1010 de 2006.*

*Lo anterior obliga a este Comité a cerrar el caso.*

*Por otro lado, teniendo presente el deterioro en el ambiente y la relación laboral con las personas referenciadas por usted como sujetos activos del presunto acoso; el comité tomará acciones que ayuden a mejorar el ambiente laboral y se reestablezcan las relaciones optimas con los implicados. (...).*

Conclusión que también señaló la juez de primera instancia.

Ahora, al revisarse en esta instancia las pruebas que obran en el proceso se llega a la misma conclusión.

La señora *Sonia Roció Bernate Briñez*, - quien ha fungido como presidenta y actualmente es miembro principal del comité de convivencia-, relató de manera pormenorizada, todas y cada una de las actuaciones que adelantó dicha autoridad en el marco de la queja de acoso laboral que presentó el demandante, a través de la cual se concluyó que no se presentaba ninguna conducta persistente o sistemática que acreditara la ocurrencia de acoso laboral, de manera que la Sala considera que la decisión adoptada por dicho comité no fue “*a priori*”, aunque no se desconoce que la misma deponente señaló que no tuvieron oportunidad de adelantar todas las actuaciones que echó de menos el A-quo, porque cuando se iban a desplegar las mismas con el objetivo de mejorar el ambiente laboral, Luis ya no trabajaba para la empresa, es de anotar que esto no prueba la existencia de conductas que tipifiquen el acoso laboral.

Sobre el particular la deponente señaló: la queja de acoso laboral se debe hacer de manera escrita, a través de un correo electrónico con dominio de *primestone.com*; una vez se recibe la queja, esto produce una reunión

extraordinaria con los miembros del comité, se da lectura a la queja de presunto acoso laboral, se revisan los detalles y se miran cada uno de los soportes que fueron anexados, después de eso, se determina si se necesita de la asesoría de los abogados de la empresa y luego se comunica la conclusión a la persona implicada y a la que presentó la queja del presunto acoso laboral; explicó que luego de eso, se debe realizar una citación con las partes que fueron acusadas, para comunicarles formalmente lo que está pasando, y después de varias reuniones con los interesados, se intenta armonizar, intervenir y ayudar para que el ambiente laboral no se vea quebrantado.

En el caso puntual del demandante, relató que tuvieron en cuenta 3 ítems importantes, el primero de ellos, relacionado con la supuesta carga laboral, los integrantes del comité revisaron el perfil del cargo del señor Chacón y determinaron que todas las actividades que desempeñaba eran de su competencia y que con ocasión a una coyuntura por la que atravesada la encartada era que el actor consideraba que estaba sufriendo de “harta carga laboral”; el segundo ítem consistía en la toma de decisiones que adoptaba Carlos Ibáñez, en ese momento jefe inmediato del actor y gerente general de la compañía, en las que no se tenía en cuenta al demandante, sobre el particular señaló que cuando el comité examinó ese ítem, concluyó que dada la posición del señor Carlos Ibáñez en la empresa, aquel podía tomar esas decisiones, sumado a que para esa época había mucho movimiento en la compañía porque estaba atravesando muchos cambios, dentro de ellos, la venta de la misma; y el tercer ítem, consistió en el pago de una bonificación, que no se le había reconocido, al respecto se evidenció que con las documentales anexadas por el actor no existía una prueba o documento a través del cual se aceptara que Primestone adeudaba ese dinero a Luis, entonces, a partir de estas conclusiones el comité de convivencia concluyó que no existía conducta de acoso laboral, por lo que el actuar del comité debía dirigirse al restablecimiento del ambiente laboral; agregó que ese trámite les llevó en promedio una semana, para ello, los miembros del comité se comunicaron con el actor, para escuchar lo que estaba ocurriendo, además, leyeron la queja, revisaron los soportes y anexos, concluyendo que no había conductas de acoso laboral, esa decisión se le notificó a Luis Chacón a través de Teams; explicó que el comité también resolvió llevar a cabo reuniones con Pilar y Carlos, querían escucharlos y notificarles formalmente la queja, se hicieron las citaciones, porque la idea era armonizar el ambiente laboral que se había quebrantado, sin embargo, en horas de la tarde Luis dejó de trabajar en Primestone y, por ello, el comité cerró el caso.

Finalmente, la testigo informó que no solicitaron ampliación de documentos o soportes, porque Luis les hizo llegar aproximadamente 8 o 10 correos donde detallaba minuciosamente toda “presunta” conducta de acoso laboral, por eso se dedicaron a leer correos que tenían sus correspondientes soportes, esto es, archivos PDF.

A lo anterior, se suma que en este asunto tampoco se logró acreditar las conductas de acoso laboral descritas en el escrito inicial, menos aún que las mismas fueran **persistentes y demostrables**, como más adelante se explicará, aunado a que no puede pasarse por alto que fue la misma sentenciadora de instancia, cuando al abordar el tema relacionado con la imposición de la multa, concluyó: “ *es importante señalar por parte de este despacho que la misma opera únicamente cuando el acoso laboral estuviere debidamente acreditado **situación que este caso no alcanza dilucidarse** en tanto no se adelantó ningún tipo de investigación preliminar que permitiera identificar si efectivamente las conductas formuladas por el demandante constituían o no constituían acoso laboral pues la sociedad demandada Primestone, simplemente la despachó archivándola a priori sin adelantar ningún tipo de indagación*” (archivo 20 minutos 01:007:27 a 01:00:56).

Al revisarse las pruebas que se presentaron al interior del proceso judicial con miras a establecer la existencia o no de conductas constitutivas de acoso laboral, se concluye que las conductas no se acreditaron así:

Primero, el actor tanto en la demanda como en los hechos que sustentan la queja de acoso laboral, refiere que de manera *reiterada* ha sido objeto de presión psicológica por parte de los señores Carlos Ibañez –Jefe inmediato- y Pilar Rodríguez – Directora de Capital Humano- con el fin de aislarlo, humillarlo y así menoscabar su integridad psíquica, energías y reputación, perturbar el ejercicio de sus labores empeorando con ello el ambiente laboral.

Lo anterior, con sustento en que los presuntos acosadores le han sobrecargado de trabajo al eliminar diferentes cargos y asignarle funciones adicionales a las contratadas; contactan personal bajo su cargo sin su consideración y sin notificación alguna, además, cambian los perfiles del cargo sin consultarle previamente, obstaculizando de esa forma la ejecución de sus labores; adicionalmente se le ha tildado de irresponsable por suministrar información desconociendo el “acuerdo de confidencialidad” aun cuando gozaban de autorización para ello; finalmente, sostuvo que no se cumplió el compromiso consistente en el pago de bonificación anual por cumplimiento de meta.

Bajo ese escenario, entiende la Sala que las conductas referidas por el demandante se pretenden encuadrar dentro de las siguientes modalidades de acoso laboral:

*Entorpecimiento laboral*, modalidad 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.*”

*Y persecución 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*”

Segundo, de las pruebas se tiene que:

El *demandante en su interrogatorio* indicó que el “entorpecimiento laboral” comenzó desde la restructuración de la empresa, junto con la salida de Abraham Ortega que era el jefe máximo y del gerente del PMO quien renunció, además, se presentaron múltiples renuncias de trabajadores al interior de la empresa, razón por la cual se le empezó a recargar el trabajo; agregó que en octubre comenzó a evidenciar que no se daba respuesta a sus requerimientos ni correos; Carlos Ibáñez no asistía a las reuniones para hablar de los proyectos, pero se le llamaba a reuniones con Indira y con la de recursos humanos para cuestionar los proyectos, se tomaban decisiones sobre el equipo que lideraba sin consultársele, les cambiaban el cargo, además, el trato era hostil cuando se le hablaba, pero también se le ignoraba.

Agregó que no existía ningún acuerdo de confidencialidad respecto de la venta de la empresa; pero en todo caso fue autorizado de manera telefónica por Juan Andrés Vásquez quien se encontraba reemplazando a Carlos Ibáñez durante su periodo de vacaciones; agregó que en razón a ello, la empresa le abrió un expediente por haber divulgado información confidencial, le hicieron como 3 o 4 reuniones y al final se le hizo un llamado de atención.

En cuanto al bono de productividad, el demandante señaló que le llegó una oferta para trabajar en otra empresa, entonces Abraham lo llamó a una

reunión y le dijo que no se retirara, que junto con el financiero le iban a hacer una propuesta económica, William Prieto le hizo llegar una tabla de Excel donde decía que a partir de enero el salario sería de 11 millones y un 30% por cumplimiento de metas que se pagaría en el mes de enero; indicó que a través de un correo aceptó dicha oferta, luego el financiero remitió ese correo a Pilar Rodríguez directora de talento humano diciéndole que legalizara sus nuevas condiciones salariales, se hizo el reajuste salarial pero no se pagó el bono, porque la empresa sostenía que la junta directiva debía aprobar ese pago; señaló que tiene una carta donde se habla del incremento salarial pero no se refiere al pago del bono, sin embargo, este pago está plasmado en una tabla de Excel, no en la carta, solo en los correos, el salario si se ajustó a la suma de 11 millones.

En lo que tiene que ver con el *interrogatorio* absuelto por la representante legal, se dirá que ninguna confesión se obtuvo en su declaración, adicionalmente, la deponente expuso que no existe documento contractual que avale que el señor Abraham Ortega hubiere acordado una bonificación por cumplimiento de metas con el demandante, si bien hay una serie de correos sobre ese asunto, no es el documento que la empresa suscribe con sus empleados.

En la prueba testimonial, se escuchó las declaraciones de *Carlos Martín Ibañez Bravo*, presunto acosador del actor, quien en síntesis relató que labora en la compañía hace más de 25 años y para la época en que el actor trabajó para la encartada desempeñaba la gerencia de Primestone, que a mediados de septiembre del 2020 el señor Luis Chacón le reportaba directamente, lo que significa que era el jefe inmediato y superior del actor, pero antes de él, el CEO era Abraham Ortega; señaló que Chacón Ospina era el director de proyectos y tecnología, estaba a cargo de todo el equipo técnico Primestone, se enfocaba en anticipar las tendencias del mercado, anticipar las necesidades de los clientes y de los nuevos mercados a los que querían llegar, además, planeaba y direccionaba el desarrollo de los productos que tenían; relató los cambios implantados en la compañía con ocasión del Covid 19, explicando que la coyuntura tuvo un impacto muy fuerte, venían debilitados económicamente, muchos de los clientes congelaron los presupuestos de compra, cancelaron proyectos o los aplazaron, por lo que se debió tomar acciones inmediatas para garantizar la continuidad de la compañía; relató que uno de esos cambios consistió en reducir el tamaño de la nómina, esto es, se eliminaron cargos innecesarios, sin embargo, esas labores fueron redistribuidas al resto del equipo de trabajo, no todo se le asignó a Carlos.

Seguidamente, indicó las razones por las que la empresa decidió finalizar el contrato de trabajo del actor, entre ellas, el rendimiento deficiente de las tareas asignadas, un incumplimiento sistemático en las entregas, en especial el caso de Georgia Power, adicionalmente, se presentaban defectos en las entregas, había una baja calidad del software que se estaba codificando, era un software lento que no cumplía con los requisitos, entregas incompletas y reclamos de parte de los clientes, desordenes en las actividades de la compañía, tenía vacíos en la comunicación técnica, desorientación del equipo de trabajo y falta de coordinación, en suma el trabajo de Chacón no era lo que esperaban; aseguró que con el actor sostenían reuniones periódicas de seguimiento, donde se analizaban todas esas inconsistencias y se hablaba sobre la insatisfacción de los clientes.

Agregó que desde que asumió la gerencia su deseo fue retirar de la empresa al demandante, por las razones ya referidas, sin embargo, esa decisión se aplazó porque que la compañía estaba en un proceso de venta y el potencial comprador solicitó que no se desvinculara a nadie del equipo técnico, luego el actor se encontraba trabajando en dos certificaciones ISO, por lo que el impacto de retirarlo iba a ser muy alto, de manera que esa decisión se aplazó nuevamente y como al tiempo Luis interpuso la queja de acoso laboral, esa determinación nuevamente se puso en pausa.

Señaló que el actor también divulgó la venta de la que fue objeto la compañía, desconociendo que para ese momento ese tema era confidencial, dado que no se podía hablar de ese asunto hasta que el comprador lo autorizara; informó que durante su periodo de vacaciones su posición fue asumida por Juan Andrés Vásquez; reiteró que la terminación del contrato de trabajo del actor fue sin justa causa, con el correspondiente pago de la indemnización.

Explicó que la eliminación del vicepresidente de operaciones, fue una decisión de la junta directiva, sin embargo, esa decisión no pudo afectar a Luis Chacón porque no asumió esas funciones, sino el testigo, en cuanto a la supresión del coordinador de gerencia de proyectos, indicó que el mismo estaba jerárquicamente debajo del cargo del demandante, la eliminación de esa posición tampoco afectó al actor porque las funciones las asumió mayormente el señor Jorge Romero y los otros directores de proyecto, sin embargo, Carlos pudo asumir la función relacionada con autorización de permisos y llevar un control de las horas de los ingenieros, es decir, asumió la función de control y de mando, pero no la de operación, adicionalmente, se le nombró otra persona de apoyo; finalmente, indicó que también se eliminó el cargo de coordinador de agilísimo, decisión que tampoco pudo afectar las labores del accionante; también precisó que para esa época se

presentaron múltiples renunciaciones por parte de los colaboradores y además recibió algunas quejas en contra del señor Chacón relacionadas con malos tratos, discriminación en razón de la clase, racismo y menosprecio a las mujeres.

Frente al reconocimiento de una bonificación por metas, el deponente explicó que ese tema nunca se formalizó, dado que a la única persona a la que le gustaba esa idea, era al anterior gerente, fue una verdadera sorpresa cuando el actor presentó una tabla de desempeño.

El testimonio de *María Pilar Rodríguez Huertas*- directora de recursos humanos y presunta acosadora, señala que conoce al actor porque trabajaron juntos, lo contrató en el año 2019; dijo que tuvo conocimiento de varios atrasos en la entrega de ciertos proyectos que estaban bajo su dirección; explicó que varias personas de la compañía le manifestaron que el señor Chacón era un poco fuerte, ella en particular se sintió amedrentada con su corporalidad, además, luego de ciertas averiguaciones tuvo conocimiento que el actor menospreciaba al personal y a las mujeres; consideró que siempre sostuvo una relación cordial con el actor, todo el tiempo dentro del marco del respeto y colaboración, por eso fue sorprendente la queja que el señor Luis presentó en su contra; agregó que el contrato del actor se dio por terminado de manera unilateral y que la empresa tomó la decisión en consideración a los incumplimientos que se venían presentando; añadió que para la fecha en que se radicó la queja de acoso laboral, la demandada atravesaba por una importante rotación de personal, se retiraron 29 personas, 22 de ellas presentaron renunciaciones, las otras fueron solicitudes directas del señor Luis Chacón y otras terminaron su vinculación por mutuo acuerdo; indicó que de esos 22 cargos, 19 o 18, fueron reemplazados; informó que en una ocasión tuvo un altercado con Luis por una aseveración que él hizo delante del CFO y CEO donde manifestó que ella no le conseguía gente y que ella no sabía hacer su trabajo; posteriormente, el actor se disculpó; indicó que las funciones del personal que salía eran redistribuidas entre los otros desarrolladores, todas las personas que salieron tenían cargos inferiores al del actor.

Finalmente, en relación con el pago de una bonificación al demandante, la deponente señaló que en diciembre o enero del 2020 recibió un correo por parte del CFO, William Prieto, el financiero de ese momento, donde se hablaba de aumento salarial para Luis y también se hacía referencia a una bonificación, previa concertación de unas metas, solo se legalizó el tema del aumento.

Compareció el señor *Jorge Romero García*, quien manifestó que fue Líder de proyectos en el año 2019; que conoce al demandante porque fue su jefe, Luis era el encargado de coordinar a los que eran líderes de proyectos, realizaba la asignación de las labores y manejaba el personal en general; refirió que el jefe del actor era Carlos Ibáñez, CEO de la compañía y antes de aquel, lo fue el señor Abraham; informó que no se sabe por qué salió Luis y tampoco tiene conocimiento que hubiese presentado queja de acoso laboral; relató que fue testigo de algunas discusiones entre Luis y varias personas de los diferentes equipos, tuvo roces con algunas personas, además, por su personalidad imponente, era difícil comunicarse con él, tuvo altercados con Rosana; sostuvo que en las reuniones que asistió con Luis y Carlos, evidenció un ambiente cordial entre ellos, nunca observó conflicto alguno.

El deponente explicó que la eliminación PMO no le generó más carga laboral a Luis, porque esas funciones se redistribuyeron entre los demás gerentes de proyecto, en cuanto a la renuncia del arquitecto, esa situación tampoco afectó directamente a Luis debido a que ese señor se encontraba asignado a otro proyecto, a otro líder, incluso estaba en otra sede; frente a la renuncia de Gustavo López, analista de calidad, tampoco evidencia como se le generó más carga al actor porque esas labores fueron redistribuidas, finalmente, aseguró que para la empresa no era fácil la consecución de nuevo personal porque se requiere de cierto grado de experticia y por eso era un proceso demorado.

La señora *Rosana de Ávila* indicó conocer al actor porque era su jefe inmediato, era el director de la fábrica, de toda la operación de la empresa, de la generación del software, era el responsable del área de calidad y de proyecto, lideraba a todos estos equipos, y a través de ellos coordinaba todas las actividades, los entregables en las fechas pactadas, explicó que se presentaban inconvenientes con las entregas y retrasos en los entregables; comentó que la relación entre Luis y Carlos Ibáñez, era una relación normal y cordial, no había malos tratos, sin embargo, con ella se presentaron varios inconvenientes en los que Luis fue bastante grosero y displicente sobre todo en público, le pedía que se callara, le pedía que otros miembros del equipo principalmente hombres le dieran la misma información que ella le estaba suministrando para así poderla tomar como válida; explicó que no puso la queja de acoso laboral porque no quería ningún tipo de represalia en su contra, tenía miedo de hablar, porque Luis era su jefe; añadió que escuchó cuando acallaba y menospreciaba los comentarios de Gloria Lugo e Isabel Cataño.

El señor *William Hermes Prieto Melo* relató que el demandante se desempeñaba como director del área de operaciones, estaba encargado del manejo de todo el equipo de ARANDI, tenía a su cargo el área de PMO, es decir, el área de proyectos, seguimiento de proyectos; explicó que él se desempeñaba como director financiero - CFO -, tenía bajo su responsabilidad el área financiera, del área contable, legal, tributaria, administrativa y operaciones comerciales; señaló que interactuaba bastante con el demandante en asuntos relacionados con la asignación presupuestal de cada uno de los proyectos, determinaba si era viable o no desde el punto de vista financiero, y en caso de ser viable se encargaba de asignar los recursos, estar pendiente de todo el tema de contratación y manejo de proveedores; agregó que a Luis en varias oportunidades no se le autorizó presupuesto, pero esa situación hacía parte del día a día, a veces no había plata, o lo solicitado no era viable, esas decisiones dependían de muchos factores internos, externos, de otras áreas, de la disponibilidad de recursos, de nómina, tiempos, fechas, pero hubo otras ocasiones en que también se aprobaron sus solicitudes; explicó que en el área del actor su principal capital es el capital humano y la consecución de talento humano para esa área es bastante demorado, siempre estaban atados al flujo de caja de la compañía.

Frente al tema del pago de la bonificación, el señor Prieto indicó que para enero del 2020, Luis presentó la renuncia a la compañía, porque tenía una mejor oportunidad laboral; en razón a ello, él y los señores Carlos Guevara y Abraham le presentaron una oferta de mejora salarial para que no se fuera de la empresa, consistente en un incremento de salario a 11 millones de pesos y una bonificación sujeta a unos resultados al terminar el año; precisó que unas metas se le había establecido por parte de la dirección general de la compañía, pero desconoce si se le pagó la misma, debido a que se retiró de la demandada; indicó que ese paquete le fue informado a la señora Pilar Rodríguez, pero no al señor Carlos Ibáñez dado que para esa época aquel no tenía injerencia en esos asuntos, pues fue un tema que se trató con Abraham Ortega y Carlos Guevara, quien en ese momento era el jefe inmediato del actor, esa decisión no se escaló a la junta directiva; agregó que no sabe si ese asunto quedó plasmado documentalmente porque esa era una labor que competía al área de gestión humana; explicó que no le correspondía definir las metas del señor Chacón, lo que estructuró fue el modelo matemático para hacer el cálculo de esa bonificación en caso de que cumplieran las metas, lo que se debe tener claro es que esas metas tenían que estar presentadas y aprobadas por la alta gerencia, por Abraham Ortega.

Finalmente, el señor *Abraham Ortega* mencionó que fue el CEO o director general de la empresa y por esa razón conoció al demandante quien le reportaba a él y a Carlos Guevara; explicó que las labores de Luis estaban enfocadas hacia la dirección tecnológica de la empresa, la estructura de gerencia de proyectos, el desarrollo del personal técnico, herramientas y básicamente la parte técnica, tenía a su cargo los proyectos claves de la empresa y la entrega a tiempo de los mismos; manifestó que en la compañía se presentaron muchas renunciaciones, porque les ofrecían mejores sueldos en otros lados, incluso el actor recibió una propuesta para dejar la empresa, además, el mercado estaba bastante difícil; señaló que desconoce las razones por las que Luis salió de la compañía; indicó que se presentaba mucho caos en la demandada por los constantes cambios de personal, la gente iba y venía; refirió que Carlos Ibáñez y Luis Chacón tuvieron varias conversaciones respecto al estatus de los proyectos y las quejas que presentaba los clientes, nunca los vio discutir, además, considera que Carlos no estaba tan involucrado como para determinar si el actor está haciendo bien su trabajo, aunque en alguna oportunidad recibió varias quejas en contra de Carlos relacionadas con la forma como trataba al personal; relató que cuando Luis ingresa a la empresa hereda una situación caótica y bastante seria con respecto a los proyectos, por eso dirigió sus esfuerzos para estructurar el departamento, rehacerlo, convertirlo en una organización con metodologías, tuvo muchos problemas con Luis, muchas peleas, cuando él venía con Carlos le proponía cambios, a veces les iba bien, a veces bastante mal.

Finalmente, en punto de la bonificación, el testigo señaló que Luis estaba, contemplando irse de la compañía y que por esa razón Carlos Guevara, William y él le presentaron una propuesta para retenerlo en la empresa, junto con esa propuesta, se le adjuntó una descripción de sus metas y porcentajes, sin embargo, el no siguió ese proceso hasta el final, porque se retiró de la empresa.

Dilucidado lo anterior, comienza la Sala por señalar que con la prueba testimonial no es posible colegir, determinar o establecer cuales conductas “*persistentes y demostrables*” ejercieron Carlos Ibáñez y Pilar Rodríguez sobre la persona del demandante, al punto que la misma señora Rodríguez mencionó en su declaración que se vio sorprendida cuando se enteró que el actor había presentado una queja en su contra, dado que siempre sostuvo una relación cordial dentro del marco del respeto y colaboración, versión que cuenta con suficiente credibilidad, como quiera que ninguno de los deponentes, ni siquiera el propio demandante, mencionó o refirió algún inconveniente de tipo interpersonal con esta última, así como tampoco fue

posible verificar cómo el cargo y funciones asignadas a la señora Pilar impedían el correcto desempeño del señor Chacón.

De otro lado, se considera que, si bien es cierto, se presentaron varias renunciaciones y eliminación de cargos dentro del personal que estaba a cargo del demandante, es de anotar que esas circunstancias tuvieron su origen en los cambios que se presentaron al interior de la estructura organizacional de la demandada, o “reestructuración de la empresa” como lo refirió el propio actor, no solo con ocasión del COVID 19 y su consecuente impacto económico negativo, que debilitó las finanzas de la empresa, sino también por la venta de la que fue objeto la sociedad Primestone S.A.S.

Adicional a lo expuesto, debe recordarse que para la calenda en que el actor laboró para la encartada se presentó un éxodo importante de trabajadores, como se corrobora a folio 20 a 21 del archivo 14, quienes migraron a otras empresas porque les ofrecían mejores condiciones salariales, incluso el mismo señor Chacón fue objeto de una propuesta en tal sentido, o porque no se sentían a gusto con el ambiente laboral que imperaba en la dependencia a cargo del actor, situación que como lo relataran al unísono los deponentes no afectó en grado importante las funciones del gestor, como quiera que las mismas fueron redistribuidas entre los demás gerentes de proyectos, o en los cargos que en todo caso, se encontraban por debajo de la línea de mando del señor Chacón.

De otro lado, no puede pasarse por alto que, tal y como lo relataron Jorge Romero García y William Hermes Prieto Melo, la consecución de personal para el área que dirigía en actor era un tema bastante demorado, en razón a que se requería de cierto grado de experticia para esos cargos, lo que hacía que ese proceso no tuviera un resultado inmediato, máxime cuando esas contrataciones estaban ligadas al flujo de caja de la compañía.

En este punto, cobra relevancia lo relatado por la señora María del Pilar Rodríguez Huertas – directora de recursos humanos- cuando indicó que, si bien era cierto que de la empresa se habían retirado 29 trabajadores, algunos por renunciaciones presentadas, otros por terminaciones por mutuo acuerdo, 18 o 19 de esas personas fueron contratadas, tal y como se aprecia en la certificación visible a folios 16 a 19 del archivo 14 del expediente digital y se constata con el correo electrónico identificado como “RE: Vacantes Re Arquitectura”, y en el correo “Requisición de personal” en el que se aprecia los intentos desplegados por conseguir nuevo personal.

Lo anterior deja en evidencia que las acciones descritas por el demandante no gozan de respaldo probatorio suficiente que lleven al convencimiento

sobre la real afectación en el desarrollo de las obligaciones a su cargo, en especial, la supuesta falta de apoyo y sobrecarga laboral, con las que se pudiera concluir que efectivamente el señor Carlos Ibáñez, superior jerárquico del actor tenía la intención de obstaculizar el cumplimiento de sus labores, hacerlas más gravosas o retardar el cumplimiento de las mismas.

Adicionalmente, se considera que tampoco constituyen conductas de acoso laboral el hecho relacionado con que el empleador no consultara con el actor la contratación de personal o la eliminación de algunos cargos dentro del organigrama de la compañía, como quiera que eran decisiones administrativas que se adoptaban al interior de la alta gerencia de la demandada, y que obedecían como ya se dijo, a los diferentes procesos estructurales por los que atravesaba la sociedad llamada a juicio, producto de la crisis económica por la que atravesó como consecuencia del Covid 19 y posterior venta de la que fue objeto.

Con todo, vale indicar que lo afirmado por el demandante no resulta del todo cierto, en la medida que reposa en el expediente digital correo electrónico en el que el actor solicitó la contratación del señor Antonio D Restrepo en el cargo de Coordinador de desarrolladores, vinculación que en efecto se materializó tal y como se certificó la convocada a folios 16 a 19 del archivo 14 del expediente digital.

A la misma conclusión se llega, luego de revisar la diferente prueba documental arrimada a las diligencias, toda vez que los correos electrónicos aportados precisamente dan cuenta de las renunciadas presentadas por varios de los empleados de la encartada, al igual que las diferentes solicitudes para la consecución de nuevo personal y la preocupación por la fuga de talento, las necesidades e inconvenientes presentados al interior de los proyectos a cargo del señor Chacón, y aun cuando se aprecia un correo enviado por el señor Carlos Ibáñez al actor, en el que se le requiere para que suministre información sobre algunos de los proyectos, es de anotar, que esa situación por si misma tampoco constituye actos o comportamientos de acoso laboral, como se consagra en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006.

Ahora bien, otra conducta de acoso laboral se refiere a la ausencia del pago de una bonificación pactada con CEO Abraham Ortega y que no le fue cancelada pese a estar establecida y fijada en un documento Excel.

Sobre el particular tenemos que el señor Carlos Ibáñez mencionó que al demandante le fue reconocido un incremento salarial, sin embargo, el reconocimiento de la bonificación fue un tema que nunca se formalizó,

versión que también fue corroborada por la señora María del Pilar Rodríguez, al paso que los señores William Hermes Prieto Melo y Abraham Ortega señalaron que con el objetivo de que el accionante no se retirara de la empresa extendieron una oferta para mejorar las condiciones económicas del señor Chacón, consistente en una mejora salarial y una bonificación por cumplimiento de metas.

En esa dirección, encuentra la Sala que este aspecto tampoco puede ser considerado como constitutivo de acoso laboral, *en primer lugar* porque el señor Carlos Ibáñez no hizo parte de la oferta salarial que le fue extendida al señor Chacón dado que en ese proceso intervinieron los señores *Abraham Ortega y William Prieto*, quienes en la actualidad no trabajan para la encartada, *en segundo lugar*, porque al interior del plenario no queda suficientemente probado que ese aspecto se hubiera concretado y definido por los interesados, así como tampoco se tiene certeza cuales fueron las condiciones que se pactaron para el reconocimiento de la bonificación solicitada por el señor Luis Alberto Chacón, nótese que documentalmente solo se encuentra formalizado el aumento salarial como se aprecia en el archivo 01.06 PRUEBA, sin que se hiciera mención alguna a la referida bonificación, tal y como lo acotó el actor en el correo electrónico renombrado “*RE: Esquema salarial propuesto Luis Chacón 2020*” en el que señaló “*Desconozco el proceso interno para oficializar estos temas dentro de la organización ya que no me fue divulgado ni se me solicitó presentar u oficializar una carta*”, igualmente, en dicho mensaje de datos la señora Pilar le informó al actor lo siguiente: (...) “*Como te comenté telefónicamente del lado de Capital Humano no teníamos claro este tema, ya que en su momento, enero de 2020, William Prieto me pidió coordinar los temas de tu aumento salarial y así se hizo, sin embargo, cuando pregunté por la bonificación de la que hablaba el correo me manifestó que faltaba estipular los objetivos para el año, que una vez los tuvieran entregarían a Capital Humano la carta de objetivos correspondiente tal como se acostumbra a hacer.*

*Con la información que enviaste estuve revisando en mis correos y no estoy copiada en los que manejaron la tabla de salario variable; también estuve revisando en tu hoja de vida y no encontré la carta de objetivos para el año 2020.*

*Revisando la información que envías lo que se deduce es:*

- 1. Que se habla de un tema de bonificación por parte de la Alta Dirección (Abraham Ortega y William Prieto) para contigo.*
- 2. Que hay un compromiso por parte tuya para definir las metas relacionadas con la bonificación. Dice el correo - “según el cumplimiento*

*de las metas que estaremos trabajando con Carlos G y que estaremos presentando a ustedes.” (...)*

De manera que, con el caudal probatorio recaudado en este proceso, no es posible colegir las condiciones y parámetros bajo los que la encartada se comprometió reconocer y pagar la supuesta bonificación a favor de su trabajador, debiéndose además de todo, precisar que esta situación no reviste el *carácter de conducta persistente y demostrable*.

Finalmente, en lo que tiene que ver con que al demandante se le tildó “de irresponsable por dar información tratando de mejorar el clima laboral habiendo solicitado permiso”, se debe indicar que en este asunto quedó probado que el actor divulgó a sus colaboradores la venta de la encartada a la compañía Trilliant, proceder por el que fue llamado a diligencia de descargos, a través de la cual y en el marco del debido proceso, se le concedió la oportunidad de ser escuchado, materializándose de esa manera su legítimo derecho a la defensa, de modo que tampoco se aprecia ninguna situación que deba reprochársele a la encartada.

Entonces, con todo lo expuesto, en el presente 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 revocatoria de la sentencia.

A idéntica conclusión se llega frente a la pretensión subsidiaria, pues tal y como lo refirió el A quo para que la multa pueda abrirse paso, el acoso laboral debe estar debidamente demostrado, presupuesto que no se configuró en el caso bajo análisis.

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

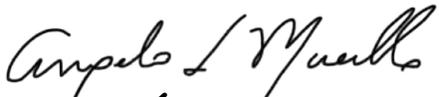
COSTAS no se impondrán en esta instancia por el resultado del recurso de apelación.

### **RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida el 16 de mayo de 2022 por el Juzgado Treinta y Cuatro (34) Laboral del Circuito de Bogotá, para en su lugar **ABSOLVER** a la sociedad **PRIMESTONE S.A.S** de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, por las razones expuestas.

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

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN**  
Magistrada

(en uso de permiso)  
**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**  
Magistrada

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado