



HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado Ponente

Radicado No.39-2024-00139-01

Bogotá D.C., once (11) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024).

Conforme al artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá resuelve el grado jurisdiccional de consulta a favor de **MÓNICA ALEXANDRA GARZON LUNA** contra la sentencia del 11 de julio de 2024 proferida por el Juzgado Treinta y nueve (39) Laboral del Circuito de Bogotá que absolvió a los demandados de todas las pretensiones (*min. 1:52:48, enlace archivo "402024139AccesoGrabacionAudienciaEspecialJulio2024", carpeta "02GrabacionAudiencia20240711, archivo "03GrabacionAudiencia20240711Parte3"*).

I. ANTECEDENTES

• DEMANDA

MÓNICA ALEXANDRA GARZON LUNA llamó a juicio a la sociedad **INGRAM MICRO S.A.S.**, a las personas naturales **LISBETH MORENO** y **JUAN ANDRES MEJIA VALENCIA** con el fin de que se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 19 de agosto de 2009 al 1° de enero de 2024, que **LISBETH MORENO** y **JUAN ANDRES MEJIA VALENCIA**, empleados de **INGRAM**, efectuaron actos de acoso laboral en su contra en modalidad de maltrato laboral, persecución y entorpecimiento laboral desde el mes de octubre de 2022 hasta el 1° de enero de 2024; que la sociedad demandada tenía conocimiento de dichos actos; que la terminación del contrato fue por causa atribuible al empleador y sin justa causa; en consecuencia, se condene al pago de la

indemnización de perjuicios por terminación unilateral del contrato, al pago de la multa prevista en el numeral 3° del artículo 10 de la ley 1010 de 2006, a asumir el costo del 50% de los tratamientos psicológicos y medicamentos por haber generado alteraciones de salud y secuelas originadas en el acoso laboral, *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho.

Como fundamento fáctico indicó que el 19 de agosto de 2009 ingresó a laborar a la sociedad ACAO INFORMATICA BRASIL LTDA (Sucursal Colombia), y luego, por sustitución patronal, su nuevo empleador a partir del 1° de enero de 2017 fue INGRAM MICRO S.A.S.; el último cargo desempeñado fue el de gerente de la unidad de CISCO bajo la subordinación de LISBETH MORENO; fue compañera de trabajo de LISBETH MORENO en la misma escala jerárquica desde diciembre de 2020 hasta octubre de 2022, como gerente de la unidad de HPE y LISBETH como gerente de la unidad de Cisco; LISBETH MORENO en el mes de octubre de 2022 fue ascendida al cargo de gerente de soluciones avanzadas, superior suya, quien, junto con JUAN ANDRES MEJIA, gerente general, le ofrecieron el cargo de gerente de unidad de Cisco, designación que aceptó a partir del 15 de octubre de 2022.

Indicó que una vez asumió el cargo, inició a trabajar con las personas que hacían parte del equipo CISCO y de la Unidad Video Conferencia llamada “*UCC Unified Communication & Collaboration*”; desde ese momento empezó a recibir comentarios por parte de LISBETH MORENO, tendientes a menospreciar y manipular su desempeño laboral, con comentarios como “*Andrés Martínez, te quería sacar y nosotros te salvamos*”, “*Recuerda que tú fuiste al evento de Cisco por mí*”; “*vaya a recursos humanos y renuncie*”; que el acoso laboral en INGRAM era constante, por ejemplo Javier Velilla renunció por hechos de acoso; cuando LISBETH MORENO se desempeñaba en el cargo de gerente de la unidad Cisco, definía y distribuía los montos para las cubrir las diferentes actividades de la unidad, los cuales eran contabilizados y gestionados a través del área de “*VENDOR DEBITS*” actividades que le fueron posteriormente asignadas al asumir el nuevo cargo de gerente unidad Cisco.

Manifestó que en febrero de 2023, identificó algunas inconsistencia relacionadas con los fondos de mercadeo pues los datos reportados no coincidían con los montos pagados por el fabricante, situación que fue informada a su jefe LISBETH MORENO, quien le indicó que “*dejáramos así mientras se acaba el año fiscal de Cisco porque no se podían bajar los montos reportados en el archivo que se reporta mensualmente al equipo de Vendor Debits*”; esta situación llevaba un año con el reporte errado en los valores y nadie lo había reportado, sin que LISBETH MORENO tomará los correctivos correspondientes frente a esta situación y otras que se detectaron y también se le reportaron; sostuvo que las malas prácticas ejecutadas por LISBETH MORENO cuando fue gerente de la unidad Cisco, y reportadas por la nueva gerente, desencadenaron en acciones de acoso laboral.

Relató que tras los constantes ataques y comentarios menospreciantes por parte de LISBETH MORENO, luego de que evidenciara las inconsistencias que se presentaron en la unidad de Cisco, acudió a un profesional de sicología quien le señaló que posiblemente era víctima de acoso laboral y que debía buscar ayuda; LISBETH MORENO, como su jefe inmediata, desconociendo su trabajo, las funciones asignadas y la jerarquía, sostenía comunicación directa con algunas personas del equipo de Cisco, lo que le generaba al personal comunicaciones en dos vías, aspecto que tan sólo fue tratando por el gerente general JUAN MEJIA en correo del 04 de agosto de 2023; como medida de represión JUAN MEJIA le pidió a Sandra Eslava, gerente de Cisco Colombia que ya no tuviera reuniones con ella, sino que se entendiera directamente con LISBETH MORENO.

Recalcó que ante el desconocimiento de su autoridad como gerente de unidad Cisco, desautorizando estrategias y propuestas comerciales, el equipo de trabajo de Cisco solicitó una reunión con recursos humanos, quien les pidió que cada uno de los integrantes documentara su situación de forma independiente; con ocasión de esta circunstancia, JUAN ANDRES MEJIA solicitó tramitar el caso a través del área de *compliance*, pero no se presentó ningún plan de acción; le solicitó a JUAN ANDRES MEJIA revisara la posibilidad de negociar la terminación del contrato por mutuo acuerdo dado el estrés laboral y el tratamiento de psiquiatría; en

septiembre de 2023 JUAN ANDRES le ofreció asumir el cargo de líder la unidad de negocio de UCC; el 08 de septiembre de 2023 acudió a psiquiatría con la finalidad de buscar ayuda profesional para sus síntomas de angustia, ansiedad y zozobra; en correo electrónico del 11 de septiembre de 2023 rechazó la propuesta del nuevo cargo; el 21 de septiembre de 2023 expuso las situaciones de acoso laboral ante el equipo de *compliance*; y la empresa le impuso vacaciones obligatorias a partir de octubre de 2023.

Finalmente, que en reunión con Francisco Wilches, presidente del comité de convivencia, este le insinuó que una posible salida a la situación era su renuncia; en decisión de la investigación por acoso se propuso un plan de continencia pero no se recibió dicho acompañamiento; dado que LISBETH MORENO continuó con el acoso, el 29 de diciembre de 2023 presentó renuncia motivada, a partir del 1° de enero de 2024; y finalizada la relación laboral solicitó la devolución de la línea telefónica asignada, sin que la empresa lo hubiera hecho (*pág. 3 a 31, archivo “07DEMANDASUBMÓNICAGARZON” y “32ReformaDemanda”*).

• CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

INGRAM MICRO S.A.S., LISBETH MORENO CONSUEGRA y JUAN ANDRÉS MEJÍA VALENCIA se opusieron a las pretensiones, salvo la existencia del contrato de trabajo, de los hechos relevantes aceptaron los extremos de la relación laboral, el cargo que desempeñó la demandante, la sustitución patronal, las funciones, las evaluaciones de desempeño, el ofrecimiento para la gerencia de Cisco y posteriormente para el cargo de líder de la unidad de negocio UCC, la presentación de la queja por acoso laboral, la conclusión de la investigación y la presentación de la renuncia, expresaron que los demás hechos no eran ciertos o no le constaban, y formularon las excepciones de *inexistencia de actos de tolerancia del acoso laboral*; *inexistencia del acoso laboral*; *inexistencia del despido indirecto* y *de la obligación de indemnizar*; *buena fe*; *temeridad de la queja de acoso laboral*; *falta de causa para pedir* y *la innominada o genérica* (*pág. 1 a 28, archivos “23ContestacionDemandaINGRAMMICRO”, “24Contestacion...”, “25ContestacionDemandaLISBETHMORENO” y “34ContestacionesAReformaADemanda”*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

(Min. 1:52:48, enlace archivo
“402024139AccesoGrabacionAudienciaEspecialJulio2024”, carpeta
“02GrabacionAudiencia20240711, archivo
“03GrabacionAudiencia20240711Parte3”)

El 11 de julio de 2024, el Juzgado Treinta y nueve (39) Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

“(…) PRIMERO: DECLARAR que entre MÓNICA ALEXANDRA GARZÓN LUNA y INGRAM MICRO SAS, existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 19 de agosto de 2009 y culminó el 1 de enero de 2024 por renuncia de la demandante. SEGUNDO: DECLARAR probadas las excepciones de inexistencia de acoso laboral e inexistencia del despido indirecto formuladas por el extremo demandado. TERCERO: ABSOLVER a los demandados INGRAM MICRO SAS, LISBETH MORENO CONSUEGRA y JUAN ANDRÉS MEJÍA VALENCIA de las demás pretensiones de la demanda, teniendo en cuenta las consideraciones expuestas en este proveído. CUARTO: CONDENAR en COSTAS a la demandante a favor de los demandados. Inclúyase en la respectiva liquidación la suma de \$400.000 como agencias en derecho para cada uno de los demandados. QUINTO: CONCEDER el grado jurisdiccional de consulta ante el Superior (...)”.

Como sustento de la decisión, la Juez indicó que no se logró demostrar las presuntas conductas de acoso laboral. De los diferentes correos aportados no se evidencia que en estos se haya utilizado un vocabulario o expresiones descalificantes de la labor desarrollada por la actora o comentarios hostiles, sino por el contrario, en cada uno de ellos se advierten solicitudes en el marco de la exigencia que es dable de un superior jerárquico y donde se le requiere por situaciones puntuales por generar falencias; no se evidencian comentarios soeces, irrespetuosos ni contra Mónica o el grupo de trabajo y eso lo corroboraron al unísono todos los testigos. Y si bien se observa presión por parte de Lisbeth al equipo de trabajo y a la demandante por alguna falencia en el cumplimiento de metas, no se desprende que las palabras utilizadas sean para atropellar la dignidad de la trabajadora o dejarla mal con los clientes o su equipo de trabajo, más una cuando la misma accionante manifestó que Lisbeth nunca fue grosera. Los correos que Lisbeth enviaba al equipo de trabajo de Cisco siempre iban con copia a Mónica. Adicionalmente, Ingram desplegó de manera oportuna el procedimiento establecido al interior de la compañía en la que se declaró no probada alguna conducta que pueda evidenciar entorpecimiento o persecución laboral. Y que, según los testigos, Lisbeth nunca se refirió a ningún empleado de manera despectiva o amenazante, que el trato era respetuoso y a todos por igual.

Adicionalmente, no se encontró que la empresa hubiese querido sacarla después de presentar la queja, al contrario quería que continuara y por eso le ofrecieron diferentes opciones; por tanto, concluyó que las exigencias se hicieron en el límite de la subordinación del contrato de trabajo; frente al tema de la imposición de vacaciones precisó que no se puede tomar como acoso dado que el empleador puede otorgar los descansos cuando lo considere más conveniente y según sus necesidades y en este caso se informaron con 20 días de antelación. Y respecto del bloqueo de celular, es una situación posterior a la terminación del contrato de trabajo y fue solucionada por el empleador una vez la accionante envió la solicitud.

III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Como la parte demandante no presentó recurso de apelación y la sentencia de primera instancia fue adversa a sus pretensiones procede el grado jurisdiccional de consulta conforme al artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social – CPTSS, a fin de que se realice un estudio integral de la providencia.

IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA

Durante el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la sociedad demandada solicitó la confirmación de la sentencia y la parte actora reclamó su revocatoria y el reconocimiento de las pretensiones consignadas en la demanda.

V. SANEAMIENTO DEL PROCESO

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo dispone el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social - CPTSS, procede a estudiar el grado jurisdiccional de consulta a favor de la demandante.

VI. PROBLEMA JURÍDICO

Le corresponde a la Sala determinar si se configuraron las conductas de acoso laboral referidas en la demanda, en los términos que define la Ley 1010 de 2006, conforme los requisitos sustanciales previstos en el ordenamiento jurídico.

VII. CONSIDERACIONES

En el presente asunto no hay controversia en los siguientes aspectos fácticos: **i) MÓNICA ALEXANDRA GARZON LUNA** se vinculó desde el 19 de agosto de 2009, mediante un contrato de trabajo a término indefinido con ACAO BRASIL INFORMATICA LTDA SUCURSAL COLOMBIA (archivo “001 CONTRATO DE TRABAJO”); luego, por sustitución patronal, continuo prestando sus servicios a **INGRAM MICRO S.A.S.** hasta el 1° de enero de 2024 (archivo “041 LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO”, enlace pág. 28, archivo “23ContestacionDemandaINGRAMMICRO”); **ii) MÓNICA ALEXANDRA GARZON LUNA**, en escrito del 29 de diciembre de 2023, presentó renuncia a partir del 1° de enero siguiente, aduciendo justa causa imputable al empleador (archivo “032RENUNCIA DE MÓNICA GARZON”, enlace pág. 28, archivo “23ContestacionDemandaINGRAMMICRO”), decisión que fue aceptada por la empresa según comunicación del 02 de enero de 2024, aclarando que no comparten los planteamientos expresados en la misiva (archivo “033 RESPUESTA CARTA DE RENUNCIA”); **iii)** el último cargo desempeñado por la actora fue el de *gerente de unidad de Cisco*, designación realizada desde el 15 de octubre de 2022 (archivo “008 MOVIMIENTOS ORGANIZACIONALES”, enlace pág. 28, archivo “23ContestacionDemandaINGRAMMICRO”), devengando un salario de \$16.559.724 (archivo “041 LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO”, enlace pág. 28, archivo “23ContestacionDemandaINGRAMMICRO”).

- Sobre el acoso laboral.

A fin de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, la Ley 1010 de 2006 facultó a las víctimas de acoso laboral a poner en conocimiento del Juez del Trabajo la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral para que se apliquen las medidas sancionatorias que establece la misma disposición normativa.

En el artículo 2° de la citada Ley, define el acoso laboral como toda *conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.* Comportamientos que pueden

materializarse a través del maltrato, persecución, discriminación, inequidad, desprotección y entorpecimiento laboral, los cuales fueron descritos en el artículo 7° *ibidem*. No obstante, la misma norma consagra algunas acciones que no son constitutivos de acoso laboral, sino que corresponden a las exigencias u órdenes que puede impartir el empleador en virtud del contrato de trabajo.

Más adelante el artículo 11, consagra una protección especial a favor de la víctima por acoso laboral, consistente en la ineficacia del despido realizado como represalia por las quejas o denuncias que sobre el particular se hayan presentado, *siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento*.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que en la ley de acoso laboral **i)** existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos contemplados en la Ley 1010 de 2006; **ii)** la presunción consiste en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la petición o la queja esta se entiende tuvo lugar con ocasión del acoso; **iii)** en los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia presentada por el trabajador; **iv)** la conducta objeto de denuncia debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, lo cual exige de la autoridad administrativa o judicial competente su verificación; **v)** no es necesario la imposición de sanciones para gozar de dicha garantía, pues se le brinda a quienes también hagan uso de los procedimientos preventivos; **vi)** es imperativo que la autoridad administrativa o judicial encuentre acreditada o verificada la conducta de acoso.

No obstante, dice la Corte, teniendo en cuenta la definición, conductas y la garantía contemplada en el numeral 1.° del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que, si bien esta última norma establece una presunción legal, necesariamente debe en estos casos acreditarse la conducta realizada a efectos de dar aplicación a las prerrogativas que se contemplan por retaliación (SL17063-2017, SL058-2021, SL4313-2021).

Ahora, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Convenio 190 de 2019 estableció los principios fundamentales para asegurar que toda persona ejerza el derecho al trabajo libre de violencia y acoso, definiendo estos conceptos como “ *un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género*”. Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sostiene que este convenio, pese a que no ha sido ratificado por Colombia, constituye un derrotero hermenéutico para la interpretación y armonización con la Ley 1010 de 2006, de los derechos fundamentales al trabajo y a las garantías laborales consagrados en la Constitución Política que se ven amenazados por los ultrajes a la dignidad humana de los trabajadores (CSJ SL2358-2024).

CASO CONCRETO

En este asunto no hay discusión de que **MÓNICA ALEXANDRA GARZON LUNA** estuvo vinculada como trabajadora de **INGRAM MICRO S.A.S.**, del cargo desempeñado y el salario. El debate radica en que la parte actora considera que se presentaron actos constitutivos de acoso laboral.

Al efecto, se resalta que **MÓNICA ALEXANDRA GARZON LUNA** refiere en su demanda que el acoso laboral se presentó por maltrato laboral, persecución y entorpecimiento laboral por parte de **LISBETH MORENO**, jefe inmediata, y **JUAN ANDRÉS MEJÍA VALENCIA**, gerente de la compañía, desde octubre de 2022 cuando empezó a ejercer el cargo de gerente de la unidad de Cisco, siendo carga de la prueba de la parte que invoca la acción especial acreditar el cumplimiento de los presupuestos para la prosperidad de la pretensión.

Por eso, una vez revisada toda la documental aportada por la parte actora y las pruebas recaudadas en el juicio, la Sala confirmará la decisión de primera instancia pues no se presentaron conductas persistentes y demostrables del presunto acoso laboral, en la forma reclamada en esta acción.

En ninguno de los medios de persuasión aportados se puede inferior la comisión de infracciones tendientes a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral o desmotivación al trabajador, menos aún a entorpecer sus labores o a poner en riesgo su integridad y seguridad, pues al revisarlos se destaca lo siguiente:

- a.** Correo electrónico del 1° de agosto de 2023, en el cual LISBETH MORENO le comenta a MÓNICA GARZON que *“Tenemos una situación delicada con los vendedores de UCC. Tengo más de un mes pidiéndote por favor, avanzar con la contratación por la agencia. Quedamos en setear entrevista con las 2 Jabra y Lenovo para poder avanzar. Estamos a martes y seguimos sin avanzar. Por favor, sino lo hacemos hoy tengo que intervenir. Citaste reunión con el VP de toda la región de Jabra y te fuiste. Por favor, esto no se puede repetir”*. En respuesta a ese requerimiento, MÓNICA responde que *“Si tienes razón y te ofrezco disculpas por la situación de esta reunión que se me pasó por completo. Aunque no es una excusa estábamos en cierre de año fiscal con CISCO... Por otro lado, con respecto al recurso de JABRA, antes de salir a mis vacaciones, deje el correo enviado a Johanna para realizar las entrevistas y esto no avanzó... Si te parece intervenir, me cuentas”*; el 03 de agosto de 2023, LISBETH MORENO le responde que *“no sé que está pasando pero el cierre del vendor es un llamado de atención porque saliste de vacaciones y yo fue la que debí meterme en el negocio. NO te gusta que intervenga pero no logramos que manejes el negocios. La estrategia no es sólida, no hay seguimiento y no te metes en la operación. Los canales se quejan de la atención. No manejamos la comunicación ni los detalles urgente. Falta total atención y gestión”* Sic; y en correo del 07 de agosto de 2023, la accionante controvierte los comentarios señalados por su jefe (enlace pág. 28, archivos “07DEMANDASUBMÓNICAGARZON” y “09. CORREO MG - LM”).
- b.** Correo electrónico del equipo Cisco del 04 de agosto de 2023, conformado por Jenny Calvo, May Dolly Trujillo, Luisa Solano, Jairo Cortes, David Rodríguez y Luis Miguel Vergara, donde le ponen de manifiesto a JUAN MEJIA, inconformidades por el actuar de LISBETH MORENO en los siguientes términos *“nos hemos sentido como unidad perseguidos y acosados por las actitudes que ha tenido en contra nuestra como equipo, haciendo sentir al grupo incompetentes, mentirosos y desleales, que sin ella no hemos logrado nada, sabemos que no somos perfectos y que debemos crecer y estamos abiertos y dispuestos a eso. Esta situación es derivada de una mala práctica y muy poco ética por parte de una ex compañera que ha dejado a la unidad con muchos problemas y mala imagen ante fábrica y ante los clientes... en conclusión, este es un llamado para que sea revisada la actitud y represalias por parte de la gerencia de Lisbeth Moreno, esto está generando un mensaje en dos vías porque sabemos que ella es la líder de los gerentes de la unidad y debemos seguir sus instrucciones pero está pasando por encima de los mensajes dados por nuestra líder a la cual también debemos seguir y a la cual respetamos, creemos y apoyamos”* (enlace pág. 28, archivos “07DEMANDASUBMÓNICAGARZON” y “04. CONSOLIDADO QUEJAS CISCO”).
- c.** Con ocasión de esa queja, la empresa realizó varias entrevistas *“incluyendo todos los miembros del equipo de Cisco, entrevista a ex integrantes del equipo de Cisco, entrevistas con pares de L.M.; entrevista a su supervisor y entrevistas con otros reportes de L.M diferentes al equipo Cisco”*, donde encontraron que no todos los miembros del equipo de Cisco

presentan las mismas molestias respecto del liderazgo de LISBETH MORENO, y aunque existen oportunidades de mejora, no hay evidencia de persecución, tratos de menosprecio o de incompetencia hacia ninguno de los equipos (*archivo “013 SINOPSIS INVESTIGACION CASO EQUIPO CISCO”, enlace pág. 28, archivo “23ContestacionDemandaINGRAMMICRO”*).

- d.** Correo electrónico del 11 de septiembre de 2023 donde JUAN MEJIA le propuso a MÓNICA GARZON liderar la unidad de negocio de UCC *“como próximo paso de tu carrera por IM”*; en respuesta a propuesta, la accionante le indicó que no la aceptaba porque *“como te lo comenté estoy en una situación personal y emocional que no me permite seguir desarrollando mis responsabilidades en INGRAM, esto también se lo había adelantado a RRHH. Como lo conversamos, acordamos que lo iba a pensar hasta hoy y definitivamente no es de mi interés hacer otro movimiento dentro de INGRAM, así que mi solicitud es consensuar una terminación de mi contrato por mutuo acuerdo”*; en correo del 11 de octubre de 2023, Marcela García, gerente de recursos humanos, le responde a MÓNICA, sobre el mutuo acuerdo, que *“la compañía no ha estado interesada, ni lo está ahora, de prescindir de tus servicios, pues eres una persona valiosa que aporta en el cumplimiento de nuestros objetivos corporativos”* y *“quisimos apoyarte con un traslado interno para que contaras con nuevo rol, de la misma jerarquía, y condiciones laborales, con una demanda menor de dedicación por el negocio que se maneja, lo cual hubiera permitido darte un aire y un cambio de perspectiva que es lo que nos has señalado necesitar, el cual tampoco fue aceptado de tu parte”*; en respuesta a ese correo, MÓNICA reitera que la situación obedece, entre otros aspectos, al *“tratamiento psiquiátrico por la persecución y acoso laboral al que he venido siendo sometida de manera reiterativa por parte de Lisbeth y que es conocimiento de ustedes y también del equipo CISCO”* (*enlace pág. 28, archivos “07DEMANDASUBMÓNICAGARZON” y “06. CORREOS JUAN MEJIA”*).
- e.** Correo del 20 de septiembre de 2023 en el que LISBETH MORENO les solicitó al personal del equipo Cisco revisar la información relacionada con *“Debit Memos”*, con copia a MÓNICA GARZON (*enlace pág. 28, archivos “07DEMANDASUBMÓNICAGARZON” y “10 REPORTE ERRORES NOTAS CREDITO”*).
- f.** El 21 de septiembre de 2023, MÓNICA GARZON LUNA, presentó queja por acoso laboral contra LISBETH MORENO, gerente de soluciones avanzadas, y jefe inmediata de la actora, donde relata que estas conductas están materializadas en persecución laboral dado que *“Constantemente descalifica mi trabajo mediante correos electrónico y/o de forma verbal, manifestando en cada comunicación que tengo puntos de mejora, falta de gestión y que no se evidencia que yo “maneje el negocio”, “y cuando controvierto lo expuesto por ella, no da respuesta ni presenta planes de mejora para avanzar. Mediante correos electrónicos de fechas 6/2/2023, 8/7/2023 y 9/1/2023 se puede corroborar lo anterior”, “cada vez que he solicitado vacaciones, por exigencia de la empresa, a mi regreso, me relaciona diferentes actividades que según ella le tocó encargarse por yo no haber dejado organizado las mismas, sin embargo, al momento de revisarlas, no se evidencia gestión alguna por su parte”* y que *“cuando me acerqué a ella para solucionar las molestias que tenía con mi gestión y exponer mis argumentos, su respuesta fue reiterativa, en el sentido que manifiesta, que si no me gusta que vaya a Recursos Humanos y renuncie”*. Además, por entorpecimiento laboral al señalar que *“Es constante que Lisbeth no me entregue toda la información necesaria para desarrollar mis actividades dificultando la información con el fabricante o que imparta instrucciones a las personas a mi cargo sin involucrarme, aunque yo sea*

la Gerente de la Unidad, lo que implica que desconozca mi labor”. (enlace pág. 28, archivos “23ContestacionDemandaINGRAMMICROarchivo” y “027 QUEJA POR ACOSO LABORAL”). Al elevar la solicitud y al contestar las preguntas de la plataforma Hotline Web, MÓNICA expresó que este incidente se acentuó en el mes de mayo de 2023 pero que se viene presentando entre 3 meses y un año (enlace pág. 28, archivos “07DEMANDASUBMÓNICAGARZON” y “01. QUEJA COMPLIANCE”).

- g.** Comunicación del 03 de octubre de 2023 donde le notifican a la demandante que la empresa le programó salida de vacaciones desde el 23 de octubre de 2023 y hasta el 29 de noviembre de 2023 *“en aras de poder encontrar un espacio propicio para brindarle un descanso y desconexión con la labor” (enlace pág. 28, archivos “07DEMANDASUBMÓNICAGARZON” y “06. CORREOS JUAN MEJIA”).*
- h.** Correo electrónico sin fecha donde Jenny Calvo describe situaciones presentadas con ocasión de la intervención de LISBETH MORENO (enlace pág. 28, archivos “07DEMANDASUBMÓNICAGARZON” y “08. CASO JENNY CALVO”).
- i.** Terminación del contrato de trabajo presentada el 29 de diciembre de 2023 y respuesta del 02 de enero de 2024 (enlace pág. 28, archivos “07DEMANDASUBMÓNICAGARZON” y “11 TERMINACION Y RESPUESTA”).
- j.** Trazabilidad de correos desde el 25 de agosto de 2023 sobre la situación de cancelación Cisco Proyectos 1300 millones (enlace pág. 28, archivos “07DEMANDASUBMÓNICAGARZON” y “14 REPORTE CISCO”).

Del análisis conjunto de estas pruebas, junto con las demás que reposan en el expediente, la Sala no evidencia, siquiera de forma presuntiva, las conductas aducidas por la actora como constitutivas de acoso laboral. Y ello es así porque de la información que reposa en estos medios de persuasión claramente se desprende que a la demandante se le emitieron ordenes, directrices, se le hicieron requerimientos y llamados relacionados con el cumplimiento de sus funciones e incluso pese a que LISBETH MORENO no era la jefe inmediata del personal adscrito a la unidad de Cisco, si era la gerente de todas las unidades y lo que se observa es que su intervención se realizó en el marco del seguimiento de las actividades a su cargo, descritas en el manual de funciones (archivo “007 MANUAL DE FUNCIONES – GERENTE COMERCIAL ADVANCED SOLUTIONS”, enlace pág. 28, archivo “23ContestacionDemandaINGRAMMICRO”) lo que muestra que estas fueron realizadas en virtud del poder subordinante que tenía el empleador o sus representantes.

No se observa la existencia de actos agresivos, expresiones injuriosas, comentarios hostiles o humillantes de descalificación

profesional, burlas, tratos discriminatorios respecto a los demás compañeros de trabajo, imposiciones extrañas a su obligación laboral y exigencia de laborar en horarios excesivos, lo que descarta que los actos realizados por la jefe inmediata constituyan conductas calificadas como de acoso laboral, en los términos consignados en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006. Además, la parte actora no allegó documentos que den cuenta de su estado de salud para determinar su relación de causalidad con los hechos acaecidos en la relación laboral.

Igualmente, las observaciones que realizó la demandante respecto de las situaciones que se presentaron, la inconformidad por la forma en que LISBETH MORENO intervenía en los procesos a su cargo, la forma de expresarse y la exigencia del cumplimiento de metas son sin duda temas relacionados con la ejecución del contrato de trabajo y sus consecuencias, diferencias que no son posibles de ventilarlas a través del presente mecanismo especial cuando no se demuestra que con ellas se presentó un entorpecimiento a la labor, actos discriminatorios o maltrato laboral, situación que no se acreditó en este juicio.

Y si bien **MÓNICA ALEXANDRA GARZON LUNA** elevó queja de acoso laboral por una presunta persecución y entorpecimiento laboral, ese solo hecho no demuestra que estas conductas se cometieron ni le garantiza la protección establecida en la normatividad vigente. Dicha situación obligaba al empleador a cumplir el trámite señalado en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, estudiar las cuestiones planteadas y, de ser el caso, aplicar las medidas preventivas o correctivas de las conductas de acoso laboral. Nótese como en este caso el comité de convivencia de INGRAM MICRO S.A.S., luego de agotar el trámite interno y las averiguaciones del caso, en decisión del 06 de diciembre de 2023 declaró no probada alguna conducta por parte de LISBETH MORENO hacia MÓNICA GARZON, y para mejorar el clima laboral en el área, solicitó a la gerencia de gestión humana la intervención en capacitación y acompañamiento (*enlace* *pág.* 28, *archivos* “07DEMANDASUBMÓNICAGARZON” y “01 QUEJA COMPLIANCE”).

Ahora, se narró en la demanda que las conductas constitutivas de acoso laboral eran recurrentes, lo que generaba que el personal se viera

obligado a presentar renuncia y, para el efecto, se expuso el caso de Javier Velilla y la queja presentada por el equipo de Cisco. Sin embargo, esta teoría se desvanece en la medida en que se acreditó en el juicio que Javier Alonso Velilla Contreras no presentó renuncia por acoso laboral, sino por *“motivos estrictamente personales”*, a partir del 30 de mayo de 2023 (*archivo “009 RENUNCIA JAVIER VELILLA”, enlace pág. 28, archivo “23ContestacionDemandaINGRAMMICRO”*). Y respecto del equipo de Cisco, a cargo de la accionante, luego del trámite interno INGRAM no encontró indicios de persecución o tratos de menosprecio, lo que descarta que sea un punto de comparación para demostrar que el comportamiento de LISBETH MORENO era reincidente.

Y frente a la imposición de vacaciones, como un indicio de acoso laboral, también se descarta. El empleador puede concederlas de manera oficiosa sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, en los términos del artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo. En este caso, en correo del 03 de octubre de 2023 INGRAM le notificó a la demandante la concesión de vacaciones por 38 días calendario, en aras de que *“este sea un espacio propicio para recuperar energías para el desarrollo de las labores”*, lo que es indicativo que tenía, como mínimo, dos periodos acumulados.

Por otra parte, de los interrogatorios y la prueba testimonial recaudada no se infiere la comisión de las conductas alegadas.

MÓNICA ALEXANDRA GARZON LUNA en su interrogatorio señaló que si bien INGRAM, a través de JUAN VALENCIA, le ofreció varios cambios de posición, lo ofertado correspondía a una unidad de menores características, no se ajustaba a su experiencia y a lo que venía trabajando en la compañía; aceptó que se acercó a Diana García de recursos humanos, para llegar a un acuerdo y terminar el contrato; que la recomendación de Francisco Wilches, presidente del comité de convivencia, fue que renunciara o presentara un plan de acción; señaló que de JUAN ANDRES MEJIA VALENCIA *no recibí violencia verbal, psicológica o física*, pero que de LISBETH MORENO si recibía básicamente comentarios *“cuando yo le preguntaba algo y empecé a evidenciar las malas prácticas, me decía que era mi problema, en correos manifestaba que era total falla de mi parte, me decía vaya a recursos humanos y renuncie si no le gusta,*

todo el tiempo realizaba comentarios amenazantes de que si no llegábamos a las metas tocaría sacar gente, me decía que básicamente yo estaba en la unidad por ella; me asignaban tareas hostiles, por ejemplo tenía que cumplir con unas metas de ventas y en las reuniones nos decía que nos daba una hora para terminar de facturar, que no hacíamos nuestra tarea, que el inventario que quedaba era culpa de nosotros y sin implementar actividades de mejoras... llamadas recurrentes para decir que no estaba haciendo bien mi labor, sacarme de las reuniones de seguimiento con el fabricante, que ella interviniera en las reuniones con mi equipo donde yo no era participe de la reunión solo estaba... simplemente como una secretaria de ella.. Le negó el apoyo en varios proyectos”. Señaló que desde agosto de 2023 no participó en las últimas tres reuniones con el fabricante; que el equipo no habló con LISBETH porque no tenían buena comunicación, sentían el maltrato y la persecución de LISBETH, por el doble liderazgo que ellos no entendían y que por su situación de salud no le convenía aceptar el cambio de unidad; nunca le preguntó a LISBETH porque la desplazaba de las reuniones, aspecto que se empezó a presentar a partir de agosto de 2023 (min. 00:45:24, archivo “01GrabacionAudiencia20240710Parte1”, carpetas “40.1GrabacionAudienciaEspecial” y “01GrabacionAudiencia20240710”).

La representante legal de **INGRAM MICRO S.A.S.**, Carol Torres, relató que todas las marcas que distribuyen son importantes, que a MÓNICA no se le adelantó proceso disciplinario, que cuando los empleados llevan un periodo importante sin haber tomado su periodo de vacaciones se les hace la solicitud. Sobre la cesión de la línea telefónica expresó que, si la línea telefónica es empresarial continua con el cargo, pero se revisan los casos y que cuando los empleados se retiran se hace una entrevista, pero no sabe las razones por las cuales a MÓNICA no se le convocó (min. 02:04:23, archivo “01GrabacionAudiencia20240710Parte1”, carpetas “40.1GrabacionAudienciaEspecial” y “01GrabacionAudiencia20240710”).

LISBETH MORENO CONSUEGRA en su declaración no aceptó la comisión de las conductas de las que se le acusan, narró los diferentes escalamientos realizados, los correos electrónicos, la intervención por el no cumplimiento de metas o por solicitud de los *vendors* o clientes, las reuniones adelantadas con el equipo de la Unidad de Cisco, la retroalimentación brindada a todos los trabajadores, incluida MÓNICA;

que la queja en su contra tal vez se elevó porque MÓNICA también presentó queja contra su jefe anterior; que parte del equipo presentó quejas contra MÓNICA en relación al trato o al manejo que se le daban a otras situaciones (min. 02:19:27, archivo "01GrabacionAudiencia20240710Parte1", carpetas "40.1GrabacionAudienciaEspecial" y "01GrabacionAudiencia20240710").

JUAN ANDRÉS MEJÍA VALENCIA afirmó que MÓNICA se reunió varias veces con él y ella le insistía que quería realizar cambios, que ya no estaba motivada o satisfecha en su cargo y por esa razón, atendiendo que es una profesional muy capaz, hicieron los cambios hasta que llegó a la unidad Cisco. Cuando volvió a pedir el cambio manifestó que no se sentía bien con la jefe LISBETH (min. 00:09:23, archivo "02GrabacionAudiencia20240710Parte2", carpetas "40.1GrabacionAudienciaEspecial" y "01GrabacionAudiencia20240710").

Luisa Solano indicó que cuando Mónica asumió el cargo en noviembre de 2022 empezaron algunos inconvenientes con LISBETH, aunque afirmó que fue desde febrero de 2023 *"cuando hubo inconvenientes con una compañera nuestra y desde ahí empezó algo por parte de LISBETH que siempre nos llevaba la contra de las directrices de Mónica, nunca permitió que pudiéramos tener un liderazgo bajo Mónica, siempre cuando Mónica se iba yo la remplazaba y siempre nos daba otras directrices, reuniones de último momento, nos amenazaba que íbamos a salir si no cumplíamos la meta y básicamente no dejó trabajar a Mónica, tanto así que decidimos abrir un caso en recursos humanos en donde expusimos nuestro sentir, exponiendo todo lo que estaba sucediendo, la idea era que nos dejara trabajar, porque LISBETH nos presionaba de una manera horrible y no dejaba trabajar libremente con Mónica"*, posteriormente precisó que la no invitación a las reuniones ocurrió después de la presentación de la queja por acoso pero no sabe cuántas reuniones, pero refirió que fue la propia demandante quien le contó; que en las reuniones de *forecast* LISBETH les decía que iban a ver recortes; que presenció que LISBETH gritó a Jeny Calvo pero no vio que maltrata a alguien más (min. 00:03:10, archivo "04GRABACIONAUDIENCIA20240710PARTE4", carpetas "40.1GrabacionAudienciaEspecial" y "01GrabacionAudiencia20240710").

Luisa Zúñiga expuso que era gerente de una unidad diferente a la de MÓNICA GARZON, por ende, no le consta de forma directa cómo era el manejo del equipo de trabajo de Cisco y las circunstancias relevantes que comentó sobre la salud de la actora fue por información entregada por ella misma o por terceros; no obstante, recalcó que presenció el deterioro de salud de la accionante tanto física como en la parte emocional, que veía que existía dualidad en el manejo del equipo de trabajo de Cisco, participada todos los lunes en las reuniones de *forecast* y MÓNICA casi no hablaba; en esa reunión se evaluaba lo que había pasado la semana anterior, eran de seguimiento y LISBETH se refería siempre de la misma manera a todos, solo que MÓNICA ya no respondía exactamente a lo que le preguntaban; que nunca escuchó o vio a LISBETH maltratar a alguien, pero si había cierta tensión que se fue incrementando con el tiempo y LISBETH se notaba molesta por no cumplir con el resultado de la semana anterior, pero nunca con un grito o un trato descortés, y decía que si no habían resultados tocaba mirar que medidas se tomaban (*min. 02:09:00, archivo "04GRABACIONAUDIENCIA20240710PARTE4", carpetas "40.1GrabacionAudienciaEspecial" y "01GrabacionAudiencia20240710"*).

Edwin Alexander Acosta Navarro, señaló que era par de MÓNICA y que también le reportaba a LISBETH, estimó que más que un acoso entre LISBETH y MÓNICA fue un problema que pasó de lo laboral a lo personal porque la comunicación no era asertiva, no solo con MÓNICA sino con todo el equipo de trabajo, había requerimientos puntuales y fuertes basados en la unidad de negocio; a principios de febrero de 2023 empezó a ver los tonos de voz y veía que LISBETH comparaba la gestión de MÓNICA con la gestión de ella cuando fue gerente de Cisco; que en la reunión de los lunes *"todo era un reproche cuando el sector no se daba, pero si se sentía un tono de frustración de LISBETH hacia MÓNICA y no solo paso con ella conmigo también, por ejemplo en una ocasión nos afirmó " No se está haciendo ni lo del sueldo"... pero nunca escuché que le dijera la misma frase a MÓNICA"*; empezó a ver MÓNICA menos participativa entre marzo y mayo de 2023; que no tiene conocimiento si LISBETH interfirió en las reuniones de *forecast* de MÓNICA, pero las veces que lo invitaron la demandante era la que lideraba la reunión; y que si no se cumplía con la meta de la semana se sumaba lo que faltase a la meta de la semana siguiente (*min.*

00:20:00, archivo “05GRABACIONAUDIENCIA20240710PARTE5”,
carpetas “40.1GrabacionAudienciaEspecial” y
“01GrabacionAudiencia20240710”).

Cristian David Rodríguez, informó ser parte del equipo de Cisco, no presencié temas de acoso o de maltrato, pero sí dificultades en temas de números o de resultados; no tenía una buena relación con MÓNICA dado que tuvieron un altercado en marzo de 2023 donde recibió maltrato por parte de ella; eventualmente LISBETH le pedía que le enviara ciertos indicadores *de como íbamos y como iba nuestro inventario* y eso generó una situación de inconformidad por parte de MÓNICA por haberle dado ese reporte a LISBETH; que lo de la queja del equipo de Cisco surgió en agosto de 2023 en un viaje que hicieron a Paipa donde Luisa Solano lo llamó y le manifestó que *hay una organización para decirle a recursos humanos que LISBETH no deja trabajar a MÓNICA o que LISBETH acosaba a MÓNICA* y Luisa se reunió con todo el equipo pidiendo que cada uno comunicara a recursos humanos alguna situación con LISBETH; que *el trato de LISBETH con mis compañeros de trabajo desde que MÓNICA era líder era cordial, respetuoso, hubo momentos tensionantes porque los números no nos estaban acompañando* (min. 00:13:14, archivo “01GRABACIONAUDIENCIA20240711PARTE1”, carpetas “40.1GrabacionAudienciaEspecial” y “02GrabacionAudiencia20240711”).

Andrea González Amaris, quien hizo parte del equipo de Cisco hasta julio de 2023, sostuvo que las reuniones de los *forecast* los hacía MÓNICA y en ocasiones cuando no estaba dejaba a cargo a Luisa Solano, pero que si LISBETH *se metía* era por algún tema en específico que estuviera escalando, pero no estaba todos los viernes en las reuniones; y que no presencié ningún tipo de maltrato de LISBETH hacia MÓNICA, lo único era que si LISBETH tenía que *regañarnos por alguna equivocación lo hacía, pero con respeto* (min. 01:36:30, archivo “01GRABACIONAUDIENCIA20240711PARTE1”, carpetas “40.1GrabacionAudienciaEspecial” y “02GrabacionAudiencia20240711”).

Ingrid Lucia Martínez Flórez, quien laboró en INGRAM desde febrero de 2021 hasta abril de 2023, refirió que experimentó acoso laboral en el equipo de trabajo en Cisco por parte de MÓNICA, lo cual informó a

recursos humanos en febrero y marzo de 2023, pero como había la posibilidad de cambiarse de rol tomó la decisión de buscar otras alternativas; que la relación entre LISBETH y MÓNICA era normal y las reuniones de los *forecast* los lideraba MÓNICA (*min. 00:01:15, archivo “02GRABACIONAUDIENCIA20240711PARTE4”, carpetas “40.1GrabacionAudienciaEspecial” y “02GrabacionAudiencia20240711”*).

Y finalmente, se escuchó a Fanny Marcela García Gross, gerente de recursos humanos en INGRAM, quien resaltó todo lo relacionado con las investigaciones de acoso laboral, las oportunidades de mejora que se aplicaron pero que en definitiva *“no se encontraron evidencias sobre un tema de maltrato”*; comentó la posibilidad de cambio de unidad que se le propuso a la demandante, pero que MÓNICA manifestó que quería salir de la empresa, porque se sentía cansada, agobiada, que no quería seguir trabajando con LISBETH (*min. 00:56:54, archivo “02GRABACIONAUDIENCIA20240711PARTE4”, carpetas “40.1GrabacionAudienciaEspecial” y “02GrabacionAudiencia20240711”*).

De estas declaraciones, el testimonio de Luisa Solano es el único que menciona algunos tratos o comentarios realizados en contra del demandante. Pero solo le consta de forma directa dos o tres eventos - que en todo caso no se puede corroborar que así sucedieron, no hay pruebas adicionales que lo soporten - y los demás aspectos los obtuvo por información que le compartió la propia demandante. Además, sus afirmaciones se controvierten con los demás testimonios quienes no presenciaron conductas diferentes a la relación entre jefe y empleada y a la exigencia para el cumplimiento de metas, lo que descarta que los presuntos tratos se hayan presentado de forma permanente, persistente y continua para afectar a la trabajadora. Lo que encuentra la Sala es que hubo por parte de LISBETH MORENO molestia por el cumplimiento de metas o indicadores, realizó ajustes a las unidades a su cargo y si bien se cuestiona su forma de expresarse y su liderazgo, nótese que estos aspectos no derivan en conductas de acoso laboral, pues no hay pruebas suficientes que demuestren que se configuraron dichos presupuestos.

Y respecto de **JUAN ANDRES MEJIA VALENCIA**, fue la misma demandante quien en el interrogatorio señaló que no recibió violencia verbal, psicológica o física por parte del gerente.

Tampoco existe relación de causalidad entre la existencia de presuntas conductas de acoso laboral y la finalización del vínculo contractual, que derivara en la protección establecida en el numeral 1° del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006; menos aún se demostró que la terminación del contrato de trabajo haya sido consecuencia o retaliación por la queja presentada por la accionante. Al contrario, hay pruebas suficientes que demuestran que la empresa, con el ánimo de que la demandante continuara laborando, le brindó la posibilidad de cambiar de unidad, sin modificar las condiciones remuneratorias, pero ella no aceptó. Y sobre el tema de la entrega o no de la línea celular, es un asunto que se escapa de análisis en esta acción especial por ser un aspecto propio del cierre de la vinculación laboral. En todo caso, no se muestra un actuar irregular en el trámite dado por la compañía.

Siendo ello así, las pruebas aportadas y recaudadas son insuficientes para demostrar que contra **MÓNICA ALEXANDRA GARZON LUNA** se cometieron actos de violencia, expresiones verbales injuriosas o ultrajantes, conductas arbitrarias, que se le obstaculizó el cumplimiento de la labor o se puso en riesgo su integridad y seguridad y en general que contra ella se cometieron conductas de acoso laboral bajo la modalidad de maltrato, persecución o entorpecimiento laboral, recordando que la carga de la prueba en este tipo de asuntos le corresponde al trabajador en virtud de lo señalado en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, en concordancia con el artículo 167 del CGP, lo que descarta la teoría del caso planteada en la demanda, razón suficiente para confirmar la sentencia de primera instancia.

Sin costas en segunda instancia.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia por lo señalado en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado.


MARLENY RUEDA OLARTE
Magistrada.


MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO
Magistrado.